Dr. Dra. Alifiulahtin Utaminingsih, M.Si

GENDER *dan* WANITA KARIR

GENDER DAN WANITA KARIR

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

1. Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

GENDER
DAN WANITA KARIR

Oleh

Dr. Dra. Alifiulahtin Utaminingsih, MSi.

2017

***GENDER* DAN WANITA KARIR**

Penulis:
Dr. Dra. Alifiulahtin Utaminingsih, MSi.

ISBN:
978-602-432-265-6

Perancang Sampul:
Tim UB Press

Penata Letak:
Tim UB Press

Pracetak dan Produksi:
Tim UB Press

Penerbit:

UB Press
Jl. Veteran 10-11 Malang 65145 Indonesia
Gedung INBIS Lt.3
Telp: (0341) 5081255, WA: 082228238999
e-mail: ubpress@gmail.com/ubpress@ub.ac.id
http://www.ubpress.ub.ac.id

Cetakan Pertama, September 2017
i-xvii +194 hlm, 15.5 cm x 23.5 cm

Hak Cipta dilindungi Undang-undang
All Rights Reserved

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa seizin tertulis dari penerbit.

PRAKATA PAKAR

Fenomena perempuan bekerja di ranah publik lazim disebut wanita karir, seringkali memunculkan konflik peran ganda, karena dituntut untuk berperan ganda (yaitu ranah domestik dan ranah publik). Terjadinya konflik peran ganda tersebut seringkali menimbulkan masalah dalam keluarga, sehingga mendorong masyarakat untuk mengikuti sepak terjang wanita karir dengan menggunakan "kaca pembesar" dan langsung menilai pantas atau tidaknya berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat Indonesia, yang sebagian besar berbudaya patriarkhis.

Nilai-nilai dalam masyarakat patriarkhis, menyatakan bahwa tugas utama seorang perempuan adalah di ranah domestik, sehingga masyarakat menilai dan mengaitkan kesejahteraan keluarga, utamanya dari peranan ibu. Oleh sebab itu, jika ada wanita karir yang sukses, masyarakat akan bertanya: Bagaimana dengan keluarganya? Jika keluarga wanita karir yang sukses dalam keadaan tidak ideal, masyarakat akan segera "menghakimi" wanita karir tersebut sebagai wanita yang "gagal". Oleh sebab itu beberapa pihak masih menganggap bahwa kesuksesan wanita karir masih banyak menimbulkan masalah bagi keluarganya.

Sejalan dengan tuntutan masyarakat tersebut, wanita karir yang memantapkan diri untuk sukses dalam berkarir menyadari bahwa identitas dirinya menjadi kompleks, sehingga ia dituntut "berwajah ganda" (*multifaced)* untuk menyukseskan peran gandanya. Untuk memahami fenomena kesuksesan wanita karir, maka ilmuwan sosial dalam analisis berprespektif *gender* pada umumnya perlu untuk mengkaji secara seimbang antara faktor kesuksesan keluarga dan kesuksesan karir, sehingga dukungan

sosial (keluarga maupun manajemen organisasi) terkait dengan wanita karir sebagai sumber daya utama (*ultimate resources)* sangatlah penting.

Di sisi lain, guna kesuksesan karir membutuhkan relasi *gender* yang harmonis dalam keluarga wanita karir, karena akan mampu menciptakan komunikasi yang baik, saling percaya dan saling menghargai peran dan fungsi suami isteri dalam membina keluarga yang sakinah mawadah warahmah.

Sehubungan dengan hal ini, maka terbitnya buku tentang ***GENDER* DAN WANITA KARIR** dapat membantu para mahasiswa yang berminat mengkaji tentang *gender* dan wanita karir, serta para ilmuwan sosial untuk menambah wacana terkait kajian *gender*, juga masyarakat luas sebagai bentuk pengetahuan yang penting guna memaknai wanita karir dalam kehidupan moderen saat ini, dimana emansipasi dan kompetensi perempuan berpendidikan tinggi mengaplikasikan jati diri sesuai dengan bidang keilmuannya guna aktualisasi diri dan menegakkan serta membantu perekonomian keluarga.

Pokok bahasan dalam buku ini disajikan secara sistematis, pembahasannya mudah dipahami disertai dengan kajian empirik terkait dukungan sosial pada kesuksesan wanita karir yang berdampak pada kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi, sehingga mampu menambah wacana berfikir pembacanya dalam kajian *gender*.

Buku ini sangat bermanfaat sebagai bacaan wajib mahasiswa Jurusan Sosiologi (baik program Sarjana maupun Pascasarjana) guna menambah wawasan keilmuan tentang sosiologi keluarga dan sosiologi perilaku organisasi dan Ilmu Pemerintahan terkait sumber daya kelembagaan yang berfokus pada *gender* dan pembangunan, *gender* dan birokrasi, serta masyarakat luas, NGO dan LSM yang berminat untuk mengkaji

relasi *gender* dan makna kesuksesan wanita karir, mengingat pustaka terkait kajian *gender* masih sangat terbatas.

Malang, Juni 2017

Guru Besar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Brawijaya,

Prof. Dr. Ir. Sanggar Kanto, MS.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT atas limpahan nikmat, rahmat dan karuniaNya, karena atas ijin dan hidayahNya penulisan buku ini dapat diselesaikan dengan baik.

Buku *GENDER* DAN WANITA KARIR sebagai kajian dari sosiologi terkait dengan perilaku sumber daya manusia sebagai *ultimate resources* mampu menentukan kesuksesan dan daya saing organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia seoptimal mungkin, khususnya wanita karir yang sudah berkeluarga untuk tidak terjebak dalam konflik peran ganda, sehingga berdampak pada kepuasan kerja dan motivasi kerja serta komitmen organisasional, yang pada akhirnya mampu sukses dalan karir.

Buku ini mengkaji tiga (3) topik pokok, yaitu definisi *gender* dan *sex* serta teori tentang *gender*, teori hubungan pekerjaan dan keluarga dan implementasi relasi *gender* dan kesuksesan wanita karir, yang merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dirinci menjadi sepuluh (10) pokok bahasan, yang meliputi: 1) *Gender* dan *Sex*, 2) Teori *Gender*, 3) Teori Feminis, 4) Teori Peran dan Dukungan Sosial, 5) Keluarga dan Perempuan Bekerja, 6) Wanita Karir dan Peran Ganda, 7) Konflik Peran Ganda, 8) Teori Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, 9) Relasi *Gender* dan Wanita Karir, dan 10) Studi Empirik: Dukungan Sosial dan Kesuksesan Wanita Karir.

Diharapkan dengan penyajian tersebut pembaca dapat memahami secara nyata dan mudah terkait *gender* dan wanita karir serta kesuksesan wanita karir yaitu sukses dalam keluarga dan karir.

Akhirnya penulis berharap di *Bulan Suci* yang penuh dengan segala berkah, bahwa karya ilmiah ini menjadi salah satu titik yang dapat ditarik dari atmosfer samudra keilmuan yang sangat luar biasa. Namun, dengan segala daya upaya disadari bahwa kekurangan dan kelebihannya diharapkan memicu pemikiran-pemikiran selanjutnya dengan lebih baik, karena hanya dengan terus berkarya dapat menciptakan ide-ide dan gagasan inovatif, guna memicu perkembangan keilmuan yang baru lagi di masa depan. Semoga buku ini mampu mengispirasi para pembaca untuk lebih memahami kajian *gender* dengan segala realitasnya di era emansipasi wanita dan globalisasi dengan didukung oleh kontribusi nyata laki-laki dalam konteks wanita karir.

Kupersembahkan karya ini untuk Ayahanda H. Achmad Dzajuli (Alm) dan Ibunda Hj. Siti Chuzaimah tercinta atas segala doa yang tiada henti sepanjang hayat, serta seluruh guru-guru penulis atas ilmu yang diberikan sebagai amal sholeh. Teristimewa untuk Suami Dr H. Mohammad Maskan dan ananda tersayang: Lukman, Masitha, Afifah dan Izal yang telah menjadi energi luar biasa bagi kehidupan penulis.

Terimakasih kepada Prof. Dr. Sanggar Kanto, MS dan Mohtar Haboddin, MA selaku reviewer atas saran dan masukannya dalam penyempurnaan penulisan buku ini.

Akhir kata, semoga buku ini menjadi ilmu dan amal yang barokah. Kepada Bapak Rektor dan UB PRESS beserta segenap jajarannya diucapkan terima kasih atas diterbitkannya buku ini.

Malang, Juni 2017

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dr. Dra. Alifiulahtin Utaminingsih, M.Si

DAFTAR ISI

PRAKATA PAKAR ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xv**

DAFTAR TABEL ..... **xvii**

BAB I *GENDER* DAN *SEX* **1**

1.1. Pengertian *Sex* dan *Gender* 1

1.2. Perbedaan *Sex* dan *Gender* 6

1.3. Relasi *Gender* dan *Sex* 15

BAB II TEORI *GENDER* **17**

2.1.Teori *Nature* 17

2.2. Teori *Nurture* 19

2.3. Teori *Equilibrium* 20

2.4. Perbandingan Tiga Teori *Gender* 26

2.5. Teknik Analisis *Gender* 27

BAB III TEORI FEMINIS **31**

3.1. Pengertian Feminisme 31

3.2. Tahapan Teori Feminisme 32

3.2.1. Teori Feminisme Gelombang Pertama (Abad 18-19) 33

3.2.2. Feminisme Gelombang Kedua (Abad ke 20) 39

3.2.3. Feminisme Gelombang Ketiga dan Posfeminisme 41

BAB IV KONFLIK PERAN GANDA 45

4.1. Pengertian Konflik 45

4.2. Pengertian Konflik Peran Ganda 45

4.3. Dimensi Konflik Peran Ganda 49

BAB V TEORI PERAN DAN DUKUNGAN SOSIAL 57

5.1. Teori Peran 57

5.2. Dukungan Sosial pada Wanita Karir 59

BAB VI TEORI KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA 63

6.1. Pengertian Kepuasan Kerja 63

6.2. Teori Kepuasan Kerja 65

6.3. Pengertian Motivasi 67

6.3. Teori Motivasi Kerja 71

BAB VII KELUARGA DAN PEREMPUAN BEKERJA 83

7.1. Pengertian dan Fungsi Keluarga 83

7.2. Kedudukan Perempuan dan Pandangan terhadap Perempuan Bekerja 89

BAB VIII WANITA KARIR DAN PERAN GANDA 93

8.1. Wanita Karir 93

8.2. Peran Ganda 99

8.3. Konflik dan Ketimpangan *Gender* 106

BAB IX RELASI *GENDER* YANG HARMONIS 109

9.1. Nilai dan Norma Masyarakat Patriarkhi 109

9.2. Peran Perempuan dalam Relasi *Gender* 111

9.3.Model Relasi *Gender* 118

BAB X STUDI EMPIRIK: DUKUNGAN SOSIAL PADA KESUKSESAN WANITA KARIR 123

10.1. Pengaruh Dukungan Sosial pada Kesuksesan Wanita Karir di Perbankan Syariah 123

10.2. Relasi *Gender* dan Kesuksesan Wanita Karir Berbasis Dukungan Sosial Keluarga. 157

DAFTAR PUSTAKA 171

GLOSARIUM 185

BIOGRAFI PENULIS 193

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Teori *Nature* 19

Gambar 2. Teori *Nurture* 20

Gambar 3. Teori Equilibrium 25

Gambar 4. Integrasi *Gender* dalam Siklus Pembangunan 30

Gambar 5. *Definition of Work and Family Conflict* 48

Gambar 6. *Predictor of Work-Family Conflict* 54

Gambar 7. Perbandingan Teori Motivasi dari Alderfer, Maslow, Herzberg dan McClelland 78

Gambar 8. Model Relasi *Gender* yang Harmonis dan Kesuksesan Wanita Karir 122

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perbedaan *Gender* dan *Sex* 14

Tabel 2 Perbandingan Teori *Nature*, *Nurture* dan *Equilibrium* 26

Tabel 3 Perbandingan Empat Teori Motivasi 79

Tabel 4 Hasil Analisis GeSCA Hubungan antar Variabel Penelitian 139

Tabel 5 Klasifikasi Aspirasi Karir 168

Gender Merupakan Konsep Cultural

yang Berusaha Membuat Pembedaan (Distinction)

Dalam Hal Peran dan Tanggung Jawab, Perilaku,

Mentalitas, dan Karakteristik Emosional

Antara Perempuan dan Laki-Laki

yang Dikonstruksikan Masyarakat

(Women's Studies Encyclopedia)

BAB I
GENDER DAN *SEX*

Gender dengan segala permasalahannya merupakan isu yang tetap eksis dan diminati sampai saat ini. Hal penting yang perlu dipahami oleh masyarakat dalam rangka membahas permasalahan terkait kaum perempuan adalah bagaimana membedakan antara konsep *sex* (jenis kelamin) dan pengertian *gender*. Pada bab ini dibahas mengenai pengertian antara *sex* dan *gender*, perbedaan *sex* dan *gender*, serta relasi *gender* dan *sex*.

1.1. Pengertian *Sex* dan *Gender*

Sex secara umum digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologis. Oleh sebab itu istilah *sex* merujuk pada persoalan reproduksi dam aktivitas seksual.

Istilah *sex* juga berarti jenis kelamin yang lebih banyak berkonsentrasi pada aspek biologis seseorang, meliputi:

perbedaan hormon dalam tubuh, anatomi fisik, reproduksi dan karakteristik biologis lainnya[1].

Istilah *gender* dikonsepsikan para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan antara perempuan dan laki-laki yang tidak bersifat bawaan (kodrat) sebagai ciptaan Tuhan YME, dan yang bersifat bentukan budaya yang dipelajari dan disosialisasikan dalam keluarga sejak usia dini.

Kata *gender* secara etimologis dalam Bahasa Indonesia berasal dari Bahasa Inggris, yaitu '*gender*'. Apabila dilihat dalam kamus Bahasa Inggris, tidak secara jelas dibedakan pengertian antara *sex* dan *gender*. Seringkali *gender* disamakan pengertiannya dengan *sex* (jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan)[2]. Oleh sebab itu kajian analisis *gender* menjadi suatu analisis yang sangat penting dalam ilmu-ilmu sosial.

Mansour Fakih menjelaskan bahwa analisis *gender* justru ikut mempertajam analisis kritis terkait kajian *gender* yang sudah ada, misalnya analisis kelas yang dikembangkan oleh Karl Marx ketika melakukan kritik terhadap kapitalisme, maka akan lebih tajam jika pertanyaan tentang *gender* dikemukakan.[3]

Oakley Stoller dalam bukunya *Sex, Gender and Society* mengemukakan bahwa *gender* adalah perbedaan yang bukan bersifat biologis dan bukan kodrat Tuhan. Stoller mengartikan *gender* merupakan konstruksi sosial atau atribut yang dikenakan pada manusia yang dibangun oleh kebudayaan manusia.[4]

---

[1] Linda L. Lindsey, *Gender Roles: a Sociological Perspective*, New Jersey: Prentice Hall, 1990, hlm 2

[2] Riant Nugroho, *Gender dan Strategi Pengarusutamaan di Indonesia*, Jogyakarta, Pustaka Pelajar, 2008, hlm 17-18

[3] Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013, hlm 4

[4] Dikutip dalam *data summary* dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, *Pembangunan Manusia Berbasis Gender*. 2014.

Perbedaan biologis merupakan perbedaan jenis kelamin (*sex*), dimana hal ini merupakan kondrat dari Tuhan. Sedangkan *gender* merupakan *behavioral differences* (perbedaan perilaku) terkait tugas dan fungsi antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial budaya, yaitu perbedaan yang bukan ketentuan Tuhan YME, melainkan dikonstruksikan oleh manusia melalui proses sosial dan *cultural* yang panjang.

Sarah Byrne dan Matthias Schnyder dalam buku berjudul *Gender and Decentralised Governance,* menjelaskan bahwa yang dimaksud *gender* adalah[5]:

> *"Gender is not "sex" (Biological differences between men and women) and neither is gender something that is exclusively about women. Rather than, gender is a sosially constructed definition of women and men and a thus a gender perspective takes into account men's and women differentiated roles and powers within society." (Gender bukan "seks"; misalnya perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan. Sebaliknya, gender adalah definisi dari segi sosial antara perempuan dan laki-laki. Dengan demikian perspektif gender memepertimbangkan peran laki-laki dan perempuan yang dibedaan pada kekuasaan dalam masyarakat).*

Jadi, perbedaan perilaku antara perempuan dan laki-laki bukanlah sekedar karakteristik secara biologis, namun melalui proses kultural dan sosial di masyarakat. *Gender* dapat berubah dari suatu wilayah ke wilayah yang lain, dari suatu waktu ke waktu, bahkan dari suatu strata ke strata sosial tertentu di masyarakat, sedangkan jenis kelamin biologis (*sex*) akan bersifat tetap tidak akan pernah berubah.

---

[5] Sarah Byrne and Matthias Schnyder, 2005, *Gender and Decentralised Governance*, dalam Irwan Noor, *Desain Inovasi Pemerintah Daerah*, Dissertation Unpublish, Malang: FIA-UB, 2010, hlm 210

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, menjelaskan bahwa *gender* adalah:

> *"Peran dan fungsi yang dikonstruksi masyarakat, serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang diharapkan masyarakat agar peran-peran sosial tersebut dapat dilakukan oleh laki-laki dan perempuan.*[6]*"*

Gender bukanlah kodrat ataupun ketentuan Tuhan, oleh karena itu *gender* berkaitan dengan proses keyakinan bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai yang berlaku dimasyarakat, serta ketentuan sosial dan budaya di tempat mereka berada. Jadi *gender* adalah pembedaan antara perempuan dan laki-laki dalam peran, fungsi, hak dan perilaku tanggung jawab yang dibentuk oleh ketentuan sosial dan budaya masyarakat setempat.

Riant Nugroho dalam tulisannya yang berkaitan dengan kajian *gender* berjudul: *Gender dan Administrasi Publik* mendefinisikan *gender* sebagai sebuah kontruksi sosial budaya terkait hubungan (*relation*) antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi oleh sistem sosial budaya dimana keduanya berada. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa[7]:

Konstruksi sosial dikonstruksikan oleh kekuasaan, baik kekuasaan politik, ekonomi, sosial dan kultural. Salah satu tugas kekuasaan dan linear dengan tugas kepemimpinan yang visioner adalah membawa kelompoknya ke dalam sebuah masa depan yang baru dan lebih baik. Bukan hanya bermakna bahwa tugas pemimpin adalah membuat visi, misi dan strategi bagi kelompoknya, melainkan juga mendefinisikan konsep-konsep

---

[6] Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia O*p.,Cit*

[7] Riant Nugroho. *Op., Cit.*, hlm 19

dasar bagi kemajuan kelompoknya. Di antara berbagai konsep, salah satu yang terpenting adalah konsep relasi antar individu di dalam kelompok. Konsep relasi yang diatur terpilah menjadi dua: konsep relasi yang tanpa membedakan jenis kelamin laki-laki dan perempuan serta konsep relasi yang membedakan jenis kelamin.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa *gender* adalah suatu konstruksi atau bentuk sosial yang sebenarnya bukan bawaan lahir, sehingga secara implementasinya di lapangan dapat dibentuk atau diubah tergantung dari tempat atau wilayah, waktu, *cultural*, status sosial, pemahaman religi, ideologi negara, politik, hukum, dan ekonomi. Hal ini dikarenakan *gender* bukanlah kodrat Tuhan yang bersifat permanen atau tidak berubah seperti *sex*, melainkan hasil "buatan" manusia yang dapat dipertukarkan dan memiliki sikap relatif.

Sedangkan yang dimaksud dengan kondrat adalah apa yang sudah ditetapkan Tuhan sejak lahir (bersifat *given*), bahwa manusia yang memiliki jenis kelamin laki-laki memiliki atau bersifat seperti berikut ini: memiliki alat kelamin laki-laki, jakun dan memproduksi sperma. Sedangkan perempuan memiliki alat reproduksi seperti rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi sel telur, memiliki alat kelamin perempuan, dan menyusui.[8] Alat-alat reproduksi tersebut secara biologis melekat pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang disebut sebagai kodrat.

---

[8] Mansour Fakih. *Op., Cit*, hlm 8

1.2. Perbedaan *Sex* dan *Gender*

Istilah *gender* pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoller (1968)[9] untuk membedakan peran dan fungsi manusia yang didasarkan pada pendefinisian karakteristik yang bersifat sosial budaya dengan berdasarkan pada ciri-ciri biologis. Selanjutnya istilah tersebut dipopulerkan oleh Gayle Rubin (1975) terkait dengan konstruk kesetaraan, dengan penjelasannya sebagai berikut:

> *"Gender is sosial construction and condification of differences between the sexes refers to sosial relationship between women and men".*

Ahimsa Putra [10] menjelaskan bahwa pengertian *gender* dapat dibagi menjadi dua yaitu: (1) *gender* sebagai suatu istilah asing dengan makna tertentu, yang tidak mudah untuk dipahami, sehingga terjadi perbedaan dalam memandang *gender*, bahkan yang dipersamakan dengan perbedaan jenis kelamin; (2) *gender* sebagai suatu fenomena sosial budaya, jadi *gender* sebagai suatu kesadaran sosial yang dikonstruksikan oleh sosial budaya masyarakatnya.

Sebagai fenomena sosial yang memunculkan bermacam persoalan sosial di masyarakat, maka wacana *gender*[11] mulai dikenal dan dikembangkan di Indonesia pada era 80-an, serta memasuki isu keagamaan di era 90-an, yaitu sejalan dengan

---

[9] Riant Nugroho, *Op. Cit.*, hlm 2-3

[10] *Ibid*

[11] *Gender* sebagai fenomena sosial, yaitu *gender* bersifat relatif dan kontekstual, di mana klasifikasi dualistis yang didasarkan pada perbedaan jenis kelamin, yang memunculkan citra dan sifat, pembagian peranan posisi sosial tertentu yang berbeda-beda pada konteks sosialnya. Sedangkan *gender* dalam suatu persoalan sosial budaya, yaitu adanya kesadaran bahwa perbedaan sifat, peran dan posisi menimbulkan ketidaksetaraan akses salah satu jenis kelamin, untuk mendapatkan manfaat dan proses aktivitas serta hak-hak dasar perempuan.

masuknya beberapa karya terjemahan berprespektif *gender* dalam mengkaji kesetaraan *gender*, seperti buku-buku yang ditulis oleh Aminah Wadud Muhsin, Fatima Mernissi & Riffat Hasan dan Zafrullah Khan.[12]

Mernissi dan Riffat [13] menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan dihadapan Allah SWT adalah "sama" atau setara, walaupun realitasnya masih "belum sepenuhnya" sama di dalam budaya patriarkhi[14] sehingga untuk dapat memahami istilah *gender* dengan baik dapat dijelaskan serta dikaji dalam beberapa pengertian untuk memaknai *gender*, yaitu: (1) *gender* sebagai suatu istilah asing dengan makna tertentu, yang tidak banyak atau kurang dipahami, sehingga terjadi perbedaan dalam memaknai *gender*; (2) *gender* sebagai suatu fenomena sosial kultural, (3) *gender* sebagai suatu kesadaran sosial, (4) *gender* sebagai suatu persoalan sosial budaya, dan (5) *gender* sebagai sebuah konsep untuk analisis *gender*, serta (6) *gender* sebagai *perspektive* untuk memahami kenyataan atau realitas di masyarakat.

Gender berasal dari bahasa Inggris yang mempunyai makna jenis kelamin (John M. Echols dan Hassan Sadhily, 1983). Jadi secara umum, pengertian *gender* adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dikaji berdasarkan nilai dan perilakunya. Sedangkan dalam *Women Studies Ensiklopedia* dijelaskan pula mengenai *gender*, yang merupakan suatu konsep kultural, yang berupaya untuk membuat *distinction* atau pembedaan dalam hal peran, perilaku tanggung-jawab, mentalitas, dan karakteristik emosional dari perempuan dan laki-laki yang

---

[12] Fatma Mernissi dan Riffat Hasan, *Setara di Hadapan Allah, Relasi Laki-laki dan Perempuan dalam Tradisi Islam Pasca Patriarkhi*, Terjemah Team LSPPA, Yogyakarta: LSPPA, Yayasan Prakarsa, 1995, hlm 21

[13] *Ibid*

[14] Suatu sistem budaya yang bercirikan laki-laki (ayah) berkuasa penuh untuk menentukan, mengatur dan mengambil segala keputusan dalam keluarga.

berkembang dalam masyarakat.[15]

Istilah '*gender*' yang berarti sifat atau karakter yang melekat pada kedua jenis kelamin yang dikonstruksi secara sosial budaya. Oleh sebab itu, kata *"gender"* dapat diartikan sebagai perbedaan peran, fungsi, status dan tanggung jawab pada laki-laki dan perempuan sebagai hasil dari bentukan (konstruksi) sosial budaya, yang tertanam lewat proses sosialisasi dari satu generasi ke generasi berikutnya. Dengan demikian *gender* adalah hasil kesepakatan antar manusia dalam masyarakat yang tidak bersifat kodrati. Oleh sebab itu, *gender* bervariasi dari satu daerah atau tempat ke tempat lain dan dari satu waktu ke waktu berikutnya.

Ann Oakley, ahli sosiologi Inggris, merupakan orang yang pertama kali melakukan pembedaan antara istilah *gender* dan *sex* menurut Saptari dan Holzmer[16] bahwa *sex* merupakan pembedaan berdasarkan ciri-ciri biologis, terutama menyangkut prokreasi (hamil, melahirkan dan menyusui), sedangkan *gender* merupakan pembedaan simbolis atau sosial budaya.

Pemahaman lebih lanjut terkait pembedaan kedua istilah tersebut (*gender* dan *sex*), dijelaskan dalam buku *Sex and Gender* yang ditulis oleh Hilary M. Lips[17], istilah *gender* diartikan sebagai "*cultural expectations for women and men*" atau harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Misalnya: perempuan dikenal dengan pribadi yang ulet, lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan serta bersifat untuk senantiasa melayani laki-laki. Sementara laki-laki dianggap pekerja keras, kuat, rasional, maskulin dan perkasa serta bersifat senantiasa untuk melindungi

---

[15]http://www.gudangmateri.com/2011/01/pengertian-*gender*.html diakses pada 8 Desember 2015. Pukul 21.23 WIB

[16] Saptari, Ratna dan Holzmer, Brigitte, 1997, *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial:Sebuah Pengantar Studi Perempuan*, Cetakan I, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta

[17] Hilary M Lips, *Sex & Gender: And Introduction*, London: Mayfield Publishing Company, 1993, p. 4

perempuan.

Ciri-ciri dari sifat masing-masing tersebut merupakan karakter yang dapat dipertukarkan, misalnya ada laki-laki yang lemah lembut dan emosional, sebaliknya ada pula perempuan yang kuat dan pekerja keras, rasional dan perkasa sebagai tulang punggung keluarga. Perubahan ciri dari sifat-sifat keduanya dapat terjadi secara kondisional, dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain, sesuai dengan bentukan kondisi sosial budaya masyarakatnya.

Namun, konsep *gender* tersebut akan berubah, apabila setiap individu dalam masyarakat sepanjang ruang dan waktu memiliki kesadaran *gender* (*gender awareness*), dimana dalam tataran ini seseorang tidak hanya memandang *gender* sebagai suatu fenomena sosial tetapi sebagai suatu permasalahan sosial yang perlu dipecahkan dan dicari solusinya secara tepat.

Pengertian *gender* secara umum diartikan sebagai relasi sosial antar jenis kelamin yang dikonstruk masyarakat, sebagaimana dikemukakan oleh Margareth L. Andersen berikut ini:

> *"Gender refers to sosially learned behaviors and expextation that are associted with two sexs. Thos, whereas "maleness" and "femaleleness" are biological facts, masculinity and feminity are culturally constructed attributeds. Similar to the sosial categories established by race and sosial class, gender patterns what other sexpect of us and what we expect of ourselves. Gender also establishes, in large measure, our life chances and directs our sosial relations with others".*[18]

---

[18] Margareth L. Andersen, *Thinking About Women Sociological Perspectives on Sex and Gender*, New York; Macmillian Publishing Company, 1988, p. 75.

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa *gender* mengidentifikasi laki-laki dan perempuan dari sudut non biologis, yang dikenal dengan identitas jenis kelamin sosial. Sedangkan jenis kelamin atau *sex* merupakan penafsiran jenis kelamin dari aspek biologis dengan tanda-tanda lahir yang mudah dikenali secara harfiah. Oleh sebab itu, *gender* merupakan *distinction* peran (disebut dengan pembedaan peran karena konstruksi sosial budaya masyarakat yang membentuk seseorang untuk berperan menjadi laki-laki maupun menjadi seorang perempuan).

Sejalan dengan pendapat tersebut, Kantor Negara Kementerian Pemberdayaan Perempuan (KNPP) mendefinisikan *gender* sebagai berikut:

> *"Gender mengacu pada peran-peran yang dikonstruksikan dan dibebankan kepada perempuan dan laki-laki oleh masyarakat. Peran-peran ini dipelajari, berubah dari waktu ke waktu dan sangat bervariasi di dalam dan di antara berbagai budaya. Tidak seperti sex (perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki), gender mengacu kepada perilaku yang dipelajari dan harapan-harapan masyarakat yang membedakan antara maskulinitas dan feminitas. Kalau identitas sex ditentukan oleh ciri-ciri genetika dan anatomi, gender yang dipelajari secara sosial merupakan suatu identitas yang diperoleh. Tercakup dalam konsep gender juga harapan-harapan tentang pembedaan ciri-ciri, sikap-sikap, dan polaperilaku perempuan dan laki-laki (feminisme dan maskulinitas).*[19]

Pendapat tersebut diperkuat oleh pernyataan Shields bahwa: "*It is public acceptance of the belief that women "women are emotional, men are rational ", the issue has not been studied*

---

[19] Portal. kemenpppa.go.id, diakses, Sabtu, 24 Januari 2017

empirically by contemporary feminist psycologist. It is just recognized as natural law; scientifically it remains unstested".[20] (Sudah menjadi pemahaman secara luas di masyarakat bahwa perempuan lebih bersifat emosional. Isu ini belum diteliti oleh kaum feminis kontemporer secara psikologis, namun dipandang sebagai hukum alam walaupun secara spesifik belum diuji coba kebenarannya).

Pembedaan jenis kelamin digunakan sebagai dasar pemberian peran sosial yang tidak hanya sekedar sebagai dasar pembagian kerja, tetapi juga sebagai instrumen dalam pengakuan atau pengingkaran sosial, ekonomi, politik, serta penilaian peran dan hak-hak dasar antara laki-laki dan perempuan. Pembedaan peran, fungsi dan tanggung jawab tersebut dalam konteks sosial pada dasarnya tidak dipermasalahkan dalam teori *nature*, namun ketika dicermati lebih jauh yang dapat menjadi penyebab munculnya ketidaksetaran *gender* (*gender inequality*), yang dikenal dengan diskriminasi *gender*. Manifestasi dari diskriminansi *gender* ini muncul dalam lima bentuk, yaitu: *gender stereotype*, subordinasi, marjinalisasi, beban kerja berlebih dan kekerasan (*violence*).

Apabila dikaji lebih lanjut secara religi, maka secara implisit maupun eksplisit dalam kitab suci Al Qur'an dijelaskan dengan baik bahwa visi pokok Al Qur'an diturunkan kepada umat manusia di muka bumi adalah untuk membebaskan manusia (laki-laki dan perempuan yang dimaknai sebagai jenis kelamin sosial) dari berbagai bentuk diskrimasi dan penindasan, termasuk diskriminasi secara seksual, etnis dan ikatan primordial beserta hak-hak yang timbul di antara keduanya (QS Al Hujurat:13)[21].

---

[20] Stephanie A. Shields, *Women, Men and the Dilemmma of Emotion, dalam Sex and Gender*, Ed. Philip Shaver and Clyde Hendrick, London: Sage Publications, 1987, p. 231

[21] *Op cit.*

Namun dalam Al Qur'anul karim tidak ditemukan kata yang semakna dengan penggunaan istilah *gender*. Oleh sebab itu, apabila yang dimaksud *gender* terkait dengan pembedaan antara laki-laki dan perempuan secara non biologis, yang meliputi: perbedaan fungsi dan peran, serta relasi antara keduanya, maka dapat ditemukan beberapa istilah untuk menjelaskan istilah *gender*.

Dalam Kitab Suci Al Qur'an pengertian laki-laki dan perempuan dapat dijadikan obyek kajian penelusuran, seperti: al-rajul/alrijal dan al-mar'ah/al-nisa yang termasuk gelar status untuk laki-laki dan perempuan, seperti suami (*al zauj*) dan istri (*al zaujah*), ayah (*al-ab*) dan ibu (*al-'umm*), orang Islam laki-laki (*al-muslimun*) dan orang-orang Islam perempuan (*al-muslimat*). Sedangkan dalam membedakan laki-laki dengan perempuan dari aspek biologis digunakan istilah *al-zakar* atau *male* untuk laki-laki dan *al-unsa* atau *female* untuk perempuan. Selanjutnya untuk pembedaan antara laki-laki dengan perempuan dari aspek sosial kultural atau segi beban sosial (*gender assessment*) digunakan istilah *al-rajul/al rijal* untuk kaum laki-laki dan *al-mar"ah/al-nisa* bermakna istri.

Di sisi lain, Mufidah mengkaji diskriminasi *gender* dalam berbagai bentuk, yang terjadi pada perempuan secara umum disebabkan oleh berbagai hal, yaitu:[22]

1. Budaya patriarkhi, yakni suatu sistem kebudayaan yang bercirikan laki-laki (ayah), di mana laki-laki yang berkuasa untuk menentukan, mengatur dan mengambil segala keputusan.

---

[22] Mufidah, *Pengarusutamaan Gender Pada Basis Keagamaan:Pendekatan Islam, Strukturasi & Konstruksi Sosial*, UIN-Malang Press, 2009. Hlm 9

2. Teks agama, yang diintrepretasikan "bias *gender*", hal ini disebabkan oleh pemahaman secara parsial dan tekstual, sehingga kurang mencerminkan "pesan-pesan" agama secara komprehensif dengan menghargai perempuan, atau metode panafsiran terhadap teks yang "kurang tepat" yang hanya bersifat tekstual bukan kontekstual, sehingga menghasilkan pandangan atau persepsi keagamaan yang bersifat diskriminatif.
3. Kebijakan pemerintah, baik melalui peraturan perundang-undangan maupun manajemen pemerintahan yang kurang *responsive gender*.

Di sisi lain, dalam pandangan kaum feminis, legitimasi intrepretasi agama yang bias *gender* dapat direkonstruksi ulang agar lebih egaliter, humanis dan selaras dengan nilai-nilai universal dalam konteks Islam serta penerapan pengarusutamaan *gender* (*gender mainstreaming*) dalam segala aspek kehidupan. Sebagaimana dinyatakan oleh Brenda Mayor sebagai berikut:

> *Gender differencies in interpersonal values, styles, or goals and responsible. Women are ssumed to be more communal, more status-neutralizing, and more oriented relationship with their partners. Men in contract, are ssumed to be more agentic, more status assertive, and more oriented relationship to be more concerned with performing the task and maximizing material rewards".*[23] *(Perbedaan gender pada nilai interpersonal, gaya atau tujuan merupakan tanggung jawab perempuan yang bersifat komunal, lebih netral status dan lebih berorientasi pada aspek-aspek interpersonal dari hubungan mereka dengan rekan-rekannya. Sedangkan kaum*

---

[23] Brenda Major,*Gender, Justice, and The Psycology of Entitlement dalam Sex and Gender*, ed. Philip Shaver and Clyde Hendrick,London: Sage Publications, 1997, p:126.

laki-laki dianggap lebih menekankan status dan lebih fokus terhadap kinerja dengan memaksimalkan imbalan yang bersifat material).

Pengertian terkait *gender* merupakan pembedaan antara laik-laki dengan perempuan yang dikonstruk oleh sosial budaya masyarakatnya, sedangkan jenis kelamin merupakan suatu perbedaan secara biologis (kodrat dari Allah SWT), sebagai bentuk dari pembedaan antara laki-laki dan perempuan. Secara ringkas perbedaan tersebut dapat dicermati pada Tabel 1.

Tabel 1 Perbedaan *Gender* dan *Sex*

No.	*Gender*	*Sex* (Jenis Kelamin)
1	Dikonstruksi oleh sosial budaya (*cultural construction*) masyarakat.	Bersifat biologis (dibawa sejak lahir).
2	Bisa diubah (dipertukarkan) antara lakI-laki dan perempuan.	Tidak dapat diubah (sudah kodrat) yang bersifat *given.*
3	Bersifat lokal (ada perbedaan disetiap budaya masyarakat).	Bersifat universal atau berlaku di seluruh wilayah masyarakat.
4	Berbeda dari waktu ke waktu dan dari generasi ke generasi berikutnya.	Sama dari waktu ke waktu.

Sumber: Diolah dari berbagai sumber (2017)

Berdasarkan berbagai penjelasan tersebut, maka dalam mengkaji konstruksi *gender*, kata perbedaan pada laki-laki dan perempuan lebih didasarkan pada konteks jenis kelamin, sedangkan pembedaan (*distinction*) lebih ditekankan pada istilah *gender*, hal ini disebabkan terjadinya konstruksi sosial budaya

yang membentuk atau menjadikan peran, fungsi dan tanggung jawab yang melekat pada diri laki-laki dan perempuan, yang senantiasa mengalami proses dan perubahan dari waktu ke waktu atau generasi ke generasi, sehingga pada akhirnya *gender* juga dipahami sebagai istilah jenis kelamin sosial di masyarakat.

1.3. Relasi *Gender* dan *Sex*

Ada beberapa hal yang menyangkut tenteng *gender* sebagai bagian dari persoalan yang akan menjadi pertimbangan dalam sebuah kebijakan. Dimana pula, kebijakan tersebut akan berpengaruh terhadap pengembangan karir perempuan dalam dunia kerja ataupun dalam birokrasi pemerintahan. Beberapa hal tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama, *sex* merupakan pembeda antara laki-laki dan perempuan sebagai kodrat yang telah diciptakan oleh Tuhan. *Sex* adalah perbedaan-perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan. Contoh: perempuan dapat melahirkan dan laki-laki memproduksi sperma[24]. Laki-laki tidak memiliki tanggungan terhadap reproduksi, mengngandung dan melahirkan, sedangkan perempuan membutuhkan waktu terkait permasalahan reproduksinya.

Kedua, *gender* itu secara eksplisit memberikan pengertian bahwa perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari hubungan sosialnya. *Gender* merujuk pada hubungan antara laki-laki dan peremuan yang bersifat dinamis dan dapat berubah antar waktu.

Ketiga, kesetaraan *gender* mengacu pada keadilan terhadap berbagai persoalan publik secara umum. Hal ini merujuk pada tidak terjadinya diskriminasi pada jenis kelamin terhadap adanya

---

[24] www.kemenpppa.go.id, judul artikel *Glosary Gender.*2 pada Rabu 19 Juli 2017.

kesempatan, alokasi sumberdaya, manfaat dan akses pada pelayanan publik.

Keempat, pengarusutamaan *gender* adalah jaminan hak terhadap laki-laki dan perempuan terhadap dampak yang muncul dari kebijakan publik. Menurut Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menjelaskan bahwa pengarusutamaan *gender* merupakan proses untuk menjamin perempuan dan laki-laki mempunyai akses dan kontrol terhadap berbagai sumber daya, memperoleh manfaat pembangunan dan pengambilan keputusan di semua tahapan proses pembangunan dalam seluruh kegiatan proyek dan program oleh Pemerintah.

Kelima, beban ganda merujuk pada permasalahan yang dialami oleh perempuan yang terjadi karena menjadi wanita karir. Kenyataan bahwa perempuan berada di ranah domestik dan publik sekaligus, sehingga memiliki peran ganda dalam menjalani kehidupan sosoalnya, yaitu terlibat dalam tiga peran yang berbeda, meliputi: reproduksi, produksi dan peran di masyarakat.

BAB II
TEORI *GENDER*

Secara umum dalam konteks ilmu sosial, maka istilah *gender* membedakan antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya didasarkan kenyataan biologis, tetapi juga berdasarkan fungsi dan peran yang diberikan atau dikonstruksi oleh masyarakat, yang disebut dengan istilah jenis kelamin sosial. Kajian terkait analisis *gender* tersebut mampu melahirkan tiga teori utama, yaitu: teori *nature*, teori nurtune serta teori equilibrium.

2.1.Teori *Nature*

Teori *nature* menjelaskan bahwa pembedaan peran antara laki-laki dan perempuan bersifat kodrati dan alami (*nature*).[25] Hal ini disebabkan anatomi biologis yang melekat, sehingga jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang berbeda menjadi faktor utama dalam penentuan peran sosial. Laki-laki memiliki peran ordinat (utama) di dalam masyarakat karena dianggap lebih kuat, lebih potensial, dan dianggap lebih produktif. Sedangkan perempuan dinilai berperan sub-ordinat (dikuasai) karena dibatasi secara biologis dalam ruang geraknya, seperti: hamil, melahirkan dan menyusui sehingga dianggap kurang produktif. Perbedaan ini menimbulkan pemisahan peran, fungsi dan tanggung jawab antara dua jenis kelamin tersebut.

Konsekuensi dari anggapan tersebut maka laki-laki memiliki peran sebagai kepala keluarga dan pencari nafkah utama dengan cara bekerja di ranah publik (bekerja di luar rumah) sedangkan perempuan bekerja atau mengambil peran di ranah

---

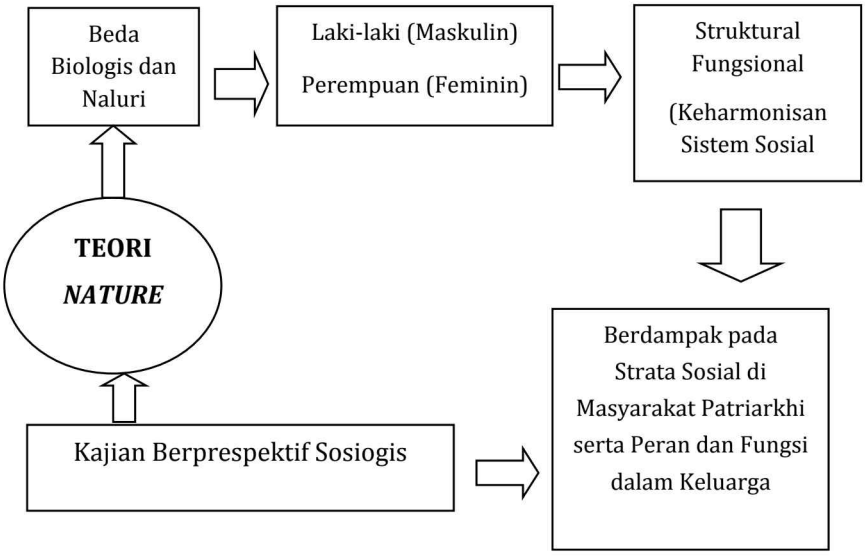
[25] Riant Nugroho. *Op, cit*, hlm 53

domestik, yaitu bertanggung jawab penuh pada segala tata kelola dalam urusan rumah tangga.

Secara khusus tidak ditemukan suatu teori yang spesifik membicarakan masalah *gender*. Teori-teori yang digunakan untuk melihat permasalahan *gender* ini diadopsi dari teori-teori yang dikembangkan oleh para ahli dalam bidang-bidang yang terkait dengan permasalahan *gender*, terutama bidang sosial kemasyarakatan (sosiologis) maupun kejiwaan (psikologis).

Kedua teori dalam keilmuan tersebut yang menjadi dasar untuk menganalisis dan membahas data maupun informasi di lapangan. Oleh sebab itu teori-teori yang digunakan untuk mendekati permasalahan *gender* ini banyak diambil dari teori-teori sosiologi maupun psikologi dalam 3 (tiga) klasifikasi penelitian terkait *gender*, yaitu: penelitian tentang perempuan, penelitian tentang *gender* dan penelitian berperspektif *gender*.

Berdasarkan Teori *Nature*, perbedaan *gender* dimaknai sebagai kodrat alam atau sering disebut "sabda alam" yang tidak perlu dipermasalahkan lagi keberadaanya, yang menegaskan bahwa secara alamiah antara laki-laki dan perempuan itu berbeda secara biologis (ciri-ciri spesifik yang melekat pada masing-masing jenis kelamin) karena merupakan ciptaan Tuhan yang bersifat *given* dan berlaku secara universal sesuai dengan fungsi masing-masing jenis kelamin, sehingga tidak bisa dipertukarkan. Penjelasan teori tersebut secara konseptual adalah sebagai berikut ini:



Gambar 1. Teori *Nature*

2.2. Teori *Nurture*

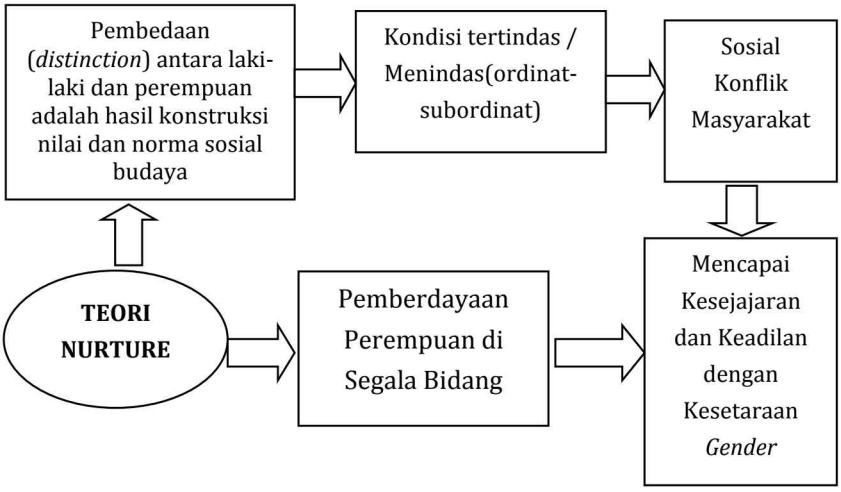
Teori *nurture* beranggapan bahwa perbedaan relasi *gender* antara laki-laki dan perempuan tidak ditentukan oleh faktor biologis semata melainkan oleh bentukan atau konstruksi masyarakat. Pemahaman dalam teori *nurture* memunculkan anggapan bahwa peran sosial yang selama ini dianggap sudah baku dan dipahami sebagai doktrin keagamaan, sesungguhnya bukanlah kehendak atau kodrat Tuhan, dan tidak juga sebagai produk determinasi biologis melainkan sebagai produk konstruksi sosial.[26] Oleh karena itu, nilai-nilai bias *gender* yang banyak terjadi di masyarakat patriarkhi diwarnai oleh faktor biologis, yang sesungguhnya tidak lain adalah konstruksi budaya masyarakatnya.

Teori ini lebih memandang pembedaan laki-laki dan perempuan sebagai hasil rekayasa konstruksi sosial budaya dan

---

[26] *Ibid,* Hlm 53- 54

bukan kodrati, sehingga menghasilkan peran, fungsi dan tanggung jawab yang berbeda. Kajian secara sosiologis memunculkan gerakan feminisme, yaitu aliran atau gerakan kaum perempuan yang fokus utamanya pada aktivitas pemberdayaan perempuan (mengakomodir potensi-potensi perempuan secara optimal) agar kedudukannya setara dengan laki-laki di segala bidang yang dikenal dengan emansipasi wanita[27]. Penjelasan teori tersebut secara konseptual adalah sebagai berikut ini:


Pembedaan (*distinction*) antara laki-laki dan perempuan adalah hasil konstruksi nilai dan norma sosial budaya
Kondisi tertindas / Menindas(ordinat-subordinat)
Sosial Konflik Masyarakat
TEORI NURTURE
Pemberdayaan Perempuan di Segala Bidang
Mencapai Kesejajaran dan Keadilan dengan Kesetaraan *Gender*

Gambar 2. Teori *Nurture*

2.3. Teori *Equilibrium*

Di samping kedua teori tersebut muncul teori yang bersifat kompromistis atau menjembatani pemahaman para penganutnya yang dikenal dengan teori keseimbangan (*equilibrium*). Teori ini menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan atau relasi antara perempuan dengan laki-laki.[28]

---

[27] Kesamaan dan keadilan hak dengan pria akibat dari gerakan feminisme

[28] T.O., Ihromi, *Kajian Wanita dalam Pembangunan*, Jakarta: Obor, 1995, hlm 43

Pandangan ini tidak mempertentangkan antara relasi antara kaum perempuan dan laki-laki, karena keduanya harus bekerja sama dalam kemitraan dan keharmonisan relasi *gender* dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Sehingga dalam mewujudkan gagasan tersebut, berdasarkan konteks perubahan sosial dan pembangunan, maka diharapkan bahwa pada setiap kebijakan dan strategi pembangunan agar diperhitungkan kepentingan dalam peran perempuan dan laki-laki secara seimbang atau pembengunan berprespektif *gender*.

Hubungan di antara kedua jenis kelamin tersebut bukan saling bertentangan tetapi membentuk pola hubungan komplementer guna saling melengkapi satu sama lain, dengan kata lain, saling memahami kelebihan maupun kekurangan serta mendukung aktualisasi potensi masing-masing.

Isu kesetaraan *gender* muncul dari menguatnya kesadaraan publik bahwa telah terjadi ketimpangan antara laki-laki dan perempuan pada penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara, sehingga terjadi perbedaan peran dan fungsi masing-masing jenis kelamin dalam konteks kesuksesan pembangunan nasional. Perbedaan jenis kelamin tersebut dapat menimbulkan perbedaan *gender (gender differences),* dimana kaum perempuan dikontruksikan sebagai makhluk yang tidak rasional, emosional, dan lemah lembut sedangkan laki-laki dikontruksikan sebagai seseorang yang mempunyai sifat rasional, kuat atau perkasa[29].

Gender differences atau perbedaan *gender* sebenarnya bukan suatu masalah sepanjang tidak menimbulkan ketidakadilan *gender* (*gender inequalities)*, namun realitas sosial di masyarakat luas yang menjadi masalah adalah ternyata *gender differences* ini telah menimbulkan berbagai ketertindasan dan ketidakadilan bagi

---

[29] Riant Nugroho. *Op., cit.*, hlm 39

laki-laki dan umumnya bagi kaum perempuan. Keadaan biologis pada laki-laki dan perempuan seperti adanya organ reproduksi pada perempuan pada akhirnya menyebabkan timbulnya *gender role* (peran *gender*) dalam kehidupan bermasyarakat. *Gender role* dan *gender differences* inilah yang dapat menimbulkan *gender inequalities* sehingga dampaknya dapat bersifat merugikan bagi laki-laki maupun kepada perempuan[30].

Ketidaksetaraan *gender* merupakan akibat adanya ketidaksamaan atau ketidaksejajaran kondisi bagi laki-laki maupun perempuan dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala bidang kehidupan, misalnya: kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas) serta adanya kesetaraan dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan, yang dapat dilihat dari 5 (lima) manifestasinya dalam kehidupan masyarakat. Penjelasannya adalah sebagai berikut ini[31]:

1. *Marginalisasi*, *gender differences* dapat menimbulkan marginalisasi dalam diri perempuan apabila didukung dengan adanya kebijakan pemerintah, keyakinan, tafsir agama yang bias, keyakinan tradisi, dan asumsi pengetahuan yang membedakan dan terkesan memojokkan keberadaan satu kaum, baik laki-laki dan perempuan.
2. *Subordinasi,* adalah penilaian atau anggapan bahwa suatu peran yang dilakukan oleh laki-laki atau perempuan lebih rendah dari yang lain. Subordinasi terhadap kaum perempuan muncul dari adanya anggapan bahwa perempuan itu emosional dan irasional sehingga perempuan dianggap tidak

---

[30] *Ibid*, hlm 40

[31] Mansour Faqih. *Op.,Cit.*, hlm 13-23

bisa tampil menjadi memimpin.

3. *Stereotip,* adalah pelabelan atau pandangan negatif terhadap kelompok atau jenis kelamin tertentu. Salah satu bentuk *stereotip* yang melekat pada masyarakat adalah pencari nafkah merupakan tugas laki-laki dan karakter perempuan yang lemah dan emosional atau penuh perasaan.

4. *Violence* (kekerasan), merupakan serangan terhadap fisik maupun integritas mental psikologi seseorang yang dilakukan terhadap lawan jenis kelamin tertentu. *Gender violance* dapat berupa pelecehan, kekerasan (fisik atau non fisik), pemerkosaan, pemukulan, penyiksaan, pelacuran, pornografi dan lain sebagainya.

5. Beban Kerja Berlebih. Perempuan telah terkontruksi bahwa tugas utamanya adalah mengelola rumah tangga, sedangkan laki-laki dikonstruksikan untuk berperan dalam ranah publik. Pekerjaan perempuan yang lebih fokus kepada ranah domestik membentuk anggapan dan penilaian bahwa pekerjaan istri yang berkarir menjadi beban ganda, karena kaum perempuan berkaitan dengan anggapan *gender*, sejak dini dalam keluarga telah disosialisasikan untuk menekuni peran *gender* mereka, sedangkan kaum laki-laki tidak diwajibkan secara kultural untuk menekuni berbagai jenis pekerjaan domestik.

Gender differences yang terinfestasi dalam bentuk-bentuk seperti di atas termanifestasi dalam berbagai bentuk di dalam kehidupan bermasyarakat. *Pertama, gender differences* yang terjadi di tingkat negara, berbentuk kebijakan-kebijakan, hukum negara, perundang-undangan dan program kegiatan negara yang mencerminkan wujud dari ketidakadilan *gender*. *Kedua,* ketidakadilan *gender* yang terjadi di tempat kerja, organisasi maupun dunia pendidikan. Sistem aturan kerja, manajemen,

kebijakan keorganisasian dan kurikulum pendidikan yang masih melanggengkan ketidakadilan *gender*. *Ketiga*, dalam adat istiadat di banyak kelompok etnik masyarakat, kultur suku-suku maupun tafsiran keagamaan masih terdapat wujud ketidakadilan *gender*. *Keempat*, ketidakadilan *gender* juga terjadi dalam lingkungan rumah tangga mulai dari pembagian kerja hingga interaksi antar anggota rumah tangga. *Kelima*, adanya ketidakadilan *gender* yang sudah mengakar di dalam suatu keyakinan dan menjadi ideologi bagi kaum perempuan maupun laki-laki yang sudah sulit untuk diubah dalam jangka waktu yang relatif singkat.

Riant Nugroho mengartikan kesejajaran *gender* atau kesetaraan *gender* (*gender equality*) sebagai berikut[32]:

> *"Adanya kesamaan kondisi bagi laki-laki maupun perempuan dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas) serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan. Kesetaraan dan keadilan gender terwujud apabila sudah tidak terdapatnya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, sehingga perempuan dan laki-laki memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dalam pembangunan."*

Selanjutnya terkait dengan *gender equality* dijelaskan lebih lanjut bahwa:

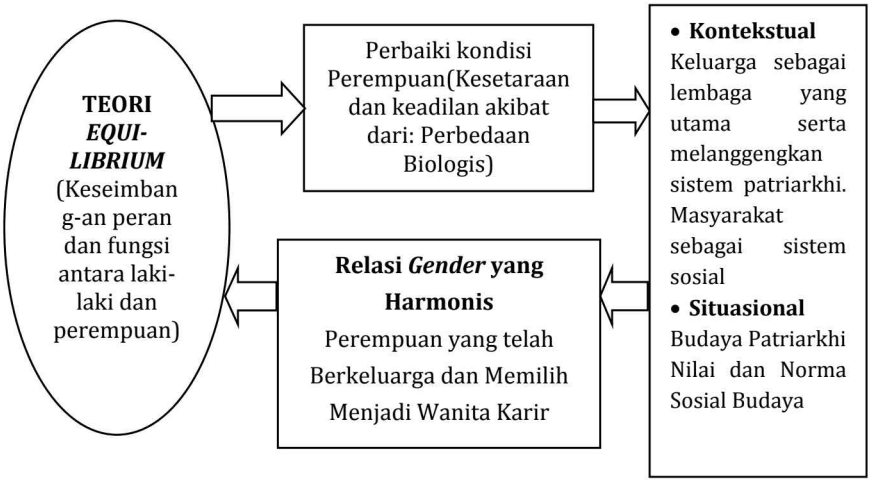
> *"Memiliki akses berarti memiliki peluang atau kesempatan untuk menggunakan sumber daya dan memiliki wewenang untuk mengambil keputusan terhadap cara penggunaan dan*

---

[32] Riant Nugroho. *Op., cit.*, hlm 60

hasil sumber daya. Memiliki kontrol berarti memiliki kewenangan penuh untuk mengambil keputusan atas penggunaan dan hasil sumber daya. Keadilan gender merupakan suatu proses dan perlakuan adil terhadap kaum laki-laki dan perempuan. Keadilan gender berarti tidak ada lagi pembakuan peran, beban ganda, subordinasi, marjinalisasi, dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki.[33]

Teori *Equilibrium*, yaitu suatu teori yang menjelaskan realitas relasi antara laki-laki dan perempuan (relasi *gender*) secara seimbang, yang merupakan paham kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (*equilibrium*). Teori ini menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan hubungan (relasi) antara laki-laki dan perempuan. Penjelasan teori equilibrium dalam menjembatani kedua teori sebelumnya yang telah dijelaskan, secara konseptual adalah sebagai berikut ini:


TEORI EQUI-LIBRIUM (Keseimbang-an peran dan fungsi antara laki-laki dan perempuan)
Perbaiki kondisi Perempuan(Kesetaraan dan keadilan akibat dari: Perbedaan Biologis)
• Kontekstual
Keluarga sebagai lembaga yang utama serta melanggengkan sistem patriarkhi. Masyarakat sebagai sistem sosial
• Situasional
Budaya Patriarkhi Nilai dan Norma Sosial Budaya
Relasi Gender yang Harmonis
Perempuan yang telah Berkeluarga dan Memilih Menjadi Wanita Karir

Gambar 3. Teori Equilibrium

[33] Mansour Faqih. *Op., cit.*, hlm 21

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka teori *equilibrium* melahirkan kesetaraan dan keadilan *gender* yang harus memperhatikan masalah-masalah *gender* secara kontekstual (pada waktu dan tempat tertentu) dan bersifat situasional, bukan sekedar perhitungan matematis semata (berdasarkan jumlah atau quota semata) dan bersifat tidak universal, namun kondisional.

2.4. Perbandingan Tiga Teori *Gender*

Perbandingan dari Teori *Gender*, yaitu: teori *nature, nurture* dan *equilibrium* dapat dikaji berdasarkan asumsinya serta implikasinya dalam konteks kehidupan sosial masyarakat. Selengkapnya dapat dicermati pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Perbandingan Teori *Nature, Nurture* dan *Equilibrium*

Teori Gender	Asumsi	Implikasi
Nature	Perbedaan peran, fungsi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang bersifat kodrati atau *given* (ketentuan dari Tuhan) dan berlaku secara universal	Anatomi biologis (laki-laki dan perempuan) menjadi faktor utama dalam penentuan peran sosial di masyarakat, sehingga menciptakan apa yang sebaiknya dilakukan dan tidak dilakukan oleh seorang laki-laki dan perempuan.
Nurture	Perbedaan peran, fungsi dan tanggung-jawab dalam relasi *gender* antara laki-laki dan perempuan	Pembedaan peran antara laki-laki dan perempuan sebagai hasil rekayasa atau konstruksi sosial budaya yang dapat dipertukarkan

Teori Gender	Asumsi	Implikasi
	yang tidak ditentukan oleh faktor biologis semata, melainkan oleh konstruksi sosial budaya masyarakat	sehingga memunculkan gerakan feminisme guna pemberdayaan perempuan dan mengoptimalkan potensinya disegala bidang kehidupan sosial, politik, ekonomi dan lain-lain.
Equilibrium	Relasi *gender* merupakan kompromistis dari pembedaan (*distinction*) peran laki-laki dan perempuan yang bersifat kerjasama dalam bentuk kemitraan dan keharmonisan dalam keluarga serta masyarakat luas.	Keseimbangan peran, fungsi dan tanggung-jawab antara laki-laki dan perempuan dalam keluarga serta keikutsertaan dalam setiap kebijakan dan strategi pembangunan masyarakat guna membentuk pola hubungan (relasi *gender*) yang bersifat komplementer untuk saling melengkapi satu sama lain dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dengan baik.

2.5. Teknik Analisis *Gender*

Pengertian teknik analisis *gender* adalah suatu alat (*tool*) yang digunakan untuk menelaah kehidupan masyarakat sebagai suatu sistem berdasarkan struktur dan relasi sosial antara perempuan dan laki-laki. Dengan kata lain, suatu analisis data dan informasi tentang laki-laki dan perempuan untuk mengidentifikasi atau

untuk mengungkapkan 4 (empat) hal dalam kehidupan keluarga dan masyarakat, yaitu: kedudukan dan peranan, tingkat akses dan kontrol serta dampaknya dalam pembangunan.

Tujuan analisis *gender* yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Mengidentifikasi kesenjangan *gender* (mencakup: peran, akses, kontrol dan manfaat) dalam pembangunan nasional.

b. Mengetahui latar belakang terjadinya kesenjangan *gender* (berdasarkan faktor penyebabnya).

c. Menghimpun masalah-masalah karena kesenjangan *gender* dan upaya penyelesainnya (solusinya).

d. Mengidentifikasi langkah-langkah intervensi atau tindakan yang diperlukan dalam memberikan solusi.

e. Menunjukkan bahwa ada suatu intervensi ekonomi yang dilakukan oleh perempuan atau laki-laki secara rasional dan efektif.

Salah satu teknik analisis *gender* yang seringkali digunakan adalah Tenik Analisis Moser, yang mencakup langkah-langkah sebagai berikut ini:

a. Identifikasi peranan *gender*

b. Penilaian kebutuhan *gender*.

c. Pemisahan kontrol atas sumber daya dan pengambilan keputusan dalam rumah-tangga.

d. Menyeimbangkan peranan.

e. Matrik kebijakan *Woman In Development* (WID).

f. Melibatkan perempuan, organisasi perempuan dalam penyadaran *gender* dalam perencanaan pembangunan.

Identifikasi peranan *gender* meliputi aktivitas laki-laki dan perempuan dalam peran produktif, reproduktif dan sosial kemasyarakatan. Sedangkan penilaian kebutuhan *gender* meliputi aktivitas menilai kebutuhan praktis *gender* dan strstegis *gender*.

Pemisahan kontrol atas sumber daya dan pengambilan keputusan dalam rumah-tangga seringkali didominasi laki-laki sebagai kepala rumah-tangga, sehingga hampir semua keputusan dalam rumah-tangga diambil oleh suami atau berada ditangan suami.

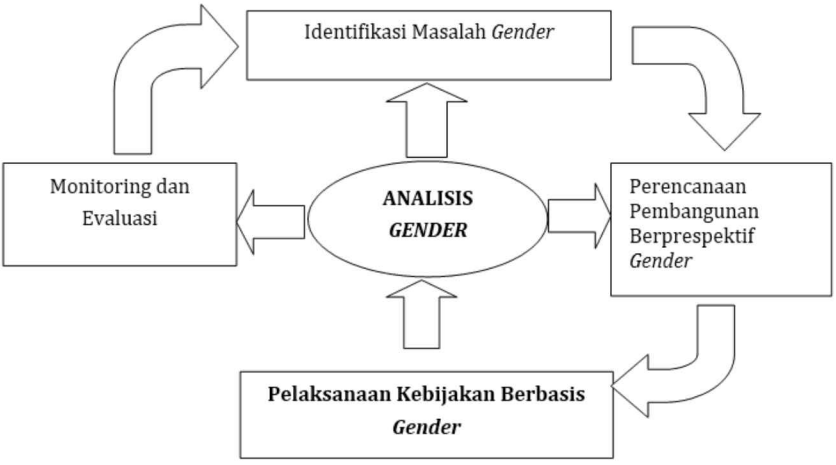
Laki-laki dan perempuan dalam hal ini diusahakan untuk mampu menyeimbangkan peranan, yaitu: bagaimana perempuan mengelola keseimbangan antara tugas-tugas produktif, reproduktif dan sosial kemasyarakatan. Dengan kata lain, bagaimana seorang perempuan mampu untuk mengelola dengan baik tugas-tugas kantor, rumah-tangga serta berperan aktif di dalam masyarakat.

Matrik kebijakan WID meliputi: kesejahteraan, keadilan, anti kemiskinan, efisiensi dan pemberdayaan. Semua hal tersebut melibatkan perempuan, organisasi perempuan dalam penyadaran *gender* guna pencapaian pembangunan berprespektif *gender*. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa Kebutuhan Praktis *Gender* (KPG) dan Kebutuhan Strategis *Gender* (KSG) diidentifikaskan dan dijamin sebagai kebutuhan yang nyata dari perempuan, yang selama ini seringkali berlawanan dengan kebutuhan yang dibuat dalam peremcanaan pembangunan.

Konsep KPG dan KSG tersebut merupakan alat yang sangat bermanfaat untuk mengevaluasi suatu dampak pembangunan terhadap relasi *gender*, sehingga konsep tri peranan (produktif, reproduktif dan sosial kemasyarakatan) berguna dalam membuka pikiran mengenai keterlibatan perempuan dalan semua bidang pembangunan.

Pengarustamaan *gender* (PUG) atau disebut *gender mainstreaming* adalah suatu model pendekatan yang mengintegrasikan permasalahan *gender* ke dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan, program, proyek dalam institusi pemerintah. Oleh sebab itu, pemahaman penting terkait dengan PUG adalah mengintegrasikan *gender* ke dalam kebijakan, program dan proyek pada seluruh aktivitas pembanguann yaitu: pada semua sektor pemerintah dengan mengadopsi *gender* dalam semua siklus pembangunan, mentransformasi ke seluruh proses dan kerangka kerja pembangunan yang responsif *gender*. Hal ini tercapai dengan menciptakan suasana kondusif agar pengarusutamaan *gender* dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik dan efektif.

Secara grafis integrasi *gender* dalam siklus pembangunan adalah sebagai berikut ini:



Gambar 4. Integrasi *Gender* dalam Siklus Pembangunan

BAB III
TEORI FEMINIS

3.1. Pengertian Feminisme

Feminisme adalah studi tentang gerakan perempuan mengenai perlawanan terhadap pembagian kerja yang menetapkan laki-laki sebagai penguasa ranah publik, sementara perempuan sebagai ibu rumah tangga yang bekerja tanpa upah di ranah domestik, yang memikul seluruh beban kerja selama hampir 24 jam dalam kehidupan keluarga.

Kondisi tersebut mendatangkan sesuatu yang tidak menguntungkan bagi perempuan, dimana perempuan yang berpotensi karena budaya patriarkhi tidak mempunyai hak untuk eksis dalam segala aspek kehidupan, sehingga berakibat kurang mendapatkan kesempatan untuk berkiprah di ranah publik. Hal tersebut memicu munculnya feminisme, sebagaimana penjelasan dari Umi Salamah yang menyatakan bahwa kaum feminis disatukan oleh pemikiran bahwa kondisi riil wanita di masyarakat memiliki kedudukan yang berbeda dengan pria, dan wanita di masyarakat kedudukannya dibedakan dengan pria (ordinat dan sub ordinat) yang terstruktur atas kepentingan pria, hal ini merupakan masalah yang mendatangkan kerugian bagi kaum wanita.[34]

Teori feminis berusaha mengkaji berbagai masalah fenomena sosial yang terkait kehidupan perempuan dengan berusaha untuk menganalisis berbagai pemahaman kultural

---

[34] Umi Salamah, *State of The Art Teori Feminisme*, Friday, July 26, 2013 dalam http://yumasumi 1908.blogspot.co.id/2013/07/state-of-arts-teori-feminisme.html di akses pada Tanggal 22 Desember 2015 pukul 16.00 WIB

mengenai makna menjadi perempuan. Pada awal perkembangannya, teori ini diarahkan untuk tujuan politis oleh gerakan feminisme, yaitu untuk mengkaji subordinasi dan marjinalisasi perempuan dalam konteks sosial kultural. Kaum feminis menolak pandangan bahwa ketidaksetaraan (*inequality*) laki-laki dengan perempuan bersifat alamiah dan tidak terelakkan, hal ini yang harus dicari solusinya.

Dalam gerakan feminisme menimbulkan pertanyaan yang mendasar "apa peran perempuan?" Secara esensial ada empat jawaban untuk pertanyaan tersebut. *Pertama*, posisi dan pengalaman perempuan dari kebanyakan situasi berbeda dari yang dialami laki-laki. *Kedua*, posisi perempuan dalam kebanyakan situasi tak hanya berbeda, tetapi juga kurang menguntungkan atau tidak setara dibandingkan dengan laki-laki. *Ketiga*, situasi perempuan harus pula dipahami dari sudut hubungan kekuasaan langsung antara laki-laki dan perempuan (perempuan di subordinasikan). *Keempat,* perempuan mengalami perbedaan, ketimpangan dan berbagai penindasan berdasarkan posisi dalam stratifikasi atau faktor penindasan dan hak istimewa berdasar kelas, ras, etnisitas, umur, status perkawinan dan posisi di era globalisasi yang semakin berkembang saat ini.

3.2. Tahapan Teori Feminisme

Ada tiga (3) gelombang atau tahap dalam gerakan perempuan yang dikenal dengan feminisme.[35] Selanjutnya akan dijelaskan masing-masing gelombang atau tahap tersebut secara rinci berdasarkan perjalanan pandangan para tokoh (teoritisi) feminis, terkait dengan pendapat dan teori masing-masing ahli tersebut.

---

[35] *Ibid.,* hlm 1-13

3.2.1. Teori Feminisme Gelombang Pertama (Abad 18-19)

Pandangan tokoh feminisme gelombang pertama diawali dengan pandangan yang menyangkut masalah persamaan hak antara wanita dan pria, yaitu persamaan sebagai penduduk dalam kehidupan publik terkait dengan persamaan status legal dalam rumah tangga. Pemikiran ini timbul sebagai respon revolusi Amerika (1775-1783) dan revolusi Perancis (1789-1799).

Feminisme sebagai filsafat dan gerakan perempuan dimulai di Eropa, dengan dipelopori oleh Lady Mary Wortly Montagu dan Marquis de Condorcet. Sedangkan perkumpulan perempuan sebagai masyarakat ilmiah untuk pertama kalinya muncul di Middelburg-Belanda (1785). Selanjutnya, feminisme lahir menjadi gerakan yang signifikan pengaruhnya pada perempuan menjelang abad 19, sehingga perempuan di negara-negara penjajah Eropa memperjuangkan universal *sisterhood* (Thornham[36]). Situasi tersebut mengalami perubahan ketika datangnya era Liberalisme di Eropa dan terjadinya Revolusi Perancis di abad XVIII yang bergema ke Amerika dan ke suluruh dunia.

Sanders[37] menjelaskan bahwa pada tahun 1792 Mary Wollstonnecraft menulis buku yang berjudul: *Vindication of the Right of Woman*, yang meletakkan dasar-dasar feminisme untuk pertamakalinya. Buku tersebut mengupas tentang feminisme, yang intinya mencakup dua (2) hal, yaitu: menuntut persamaan dan edukasi yang lebih baik untuk perempuan, serta menciptakan kritik terhadap sistem sosial yang memposisikan perempuan

---

[36] Thornham, Suc, *Gerakan Feminisme Gelombang Kedua*, Terjemahan Tim Jalasutra, Editor Siti Siti Jamilah dan Umi Nurun Nikmah, Jalasutra, Yogyakarta,2010

[37] Sanders, Valerie, *Gerakan Feminisme Gelombang Pertama*, Terjemahan Tim Jalasutra, Editor Siti Siti Jamilah dan Umi Nurun Nikmah, Jalasutra, Yogyakarta,2010

sebagai yang dikuasai (subordinat) dan posisi sebagai bawahan. Sehingga apada awal abad 19 muncul grup wanita kelas menengah di Inggris dengan menyuarakan edukasi yang lebih gencar dalam hak-hak legal formal (terutama: pernikahan, kesempatan kerja dan hak pilih).

Selanjutnya Sanders juga menjelaskan dengan lengkap mengenai pemikiran Mary Wollstoneccraft yang tertuang dalam karya ilmiah monumental berjudul A *Vindication of the Rights of Women,*yang ternyata menimbulkan reaksi yang pro maupun kontra.

Reaksi negatif justru muncul dari suami Wollstoneccraft dalam bukunya yang berjudul *Memoirs* (1789) dituliskan bahwa buku sang isteri merupakan kontradiksi dari perilaku penulisnya, yang digambarkan sebagai pribadi yang "tidak bermoral". Sedangkan reaksi positif disampaikan oleh Hannah More tentang pentingnya pendidikan bagi perempuan, serta Sarah Ellis yang menulis tiga (3) buku tentang kehidupan perempuan Inggris, berupa buku panduan perilaku perempuan dengan muatan religi, yang berjudul: *Woman of England* (1839), *The Mother of England* (1942), dan *The Doughters England*. Ketiga buku tersebut menumbuhkan suatu semangat keagamaan yang mengkombinasikan patriotisme dengan dedikasi untuk keluarga bagi seorang perempuan. Kedua reaksi tersebut berfokus pada aspek pendidikan, moralitas dan hak pilih dalam berpolitik.

Di Amerika, gerakan feminisme dimulai dengan konvensi Seneca Falls (1948) yang menuntut penghentian seluruh diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, selanjutnya pada tahun 1850 aktivitas feminisme mulai bangkit dan menjadi dekade paling penting serta momen yang monumental. Pada tahun 1956 seorang anggota Langham Place Londdon bernama Barbara Leigh Smith yang lebih di kenal dengan Bodichon menulis buku yang

dengan judul *Women and Work*, buku tersebut memperjuangkan hak bekerja bagi perempuan selain sebagai isteri dan ibu rumah tangga, yang khusus untuk mempersiapkan seorang perempuan bekerja, karena pada saat itu perempuan sulit sekali untuk mendapatkan pekerjaan di ranah publik.

Di akhir gelombang pertama ini muncul tokoh dua tokoh, yaitu: Sarah Grimke dari Amerika dengan bukunya yang berjudul *Letters on the Equality os the Sexs* (1945) dan Margaret Fuller dari Inggris dengan bukunya yang berjudul *Women in the Ninenteenth Century* (1945). Perbedaan pokok feminisme di kedua negara tersebut adalah pada pemenuhan hak suara perempuan. Di mana perempuan Amerika sudah memiliki hak pilih pada tahun 1869 dan 1870, sedangkan di Inggris perempuan belum diberi hak suara sampai pada tahun 1920. Persamaannya terletak pada pada kedua negara tersebut kampanye feminisme berkembang dalam berbagai tingkat masyarakat dengan tema pembaharuan bagi hak-hak perempuan. Momentum perjuangannya adalah *gender inequality* (ketidaksetaraan *gender*), hak-hak perempuan, hak reproduksi, hak berpolitik, peran *gender*, identitas *gender* dan *sex*ualitas (Thornham, 2010).

Sampai akhir abad ke 19 kata feminisme belum digunakan. Feminisme gelombang pertama ditandai dengan munculnya kata feminisme oleh aktivis Charles Fourier pada tahun 1837 dengan dukungan publikasi dari Stuart Mill dalam bukunya *The Subjection of Women* (1869) yang terinspirasi oleh isterinya yang bernama Harriet Taylor.

Teori feminisme yang dilahirkan oleh gerakan feminisme gelombang pertama adalah: feminisme liberal, feminisme radikal, feminisme Marxis dan feminisme sosialis. Masing-masing teori tersebut dapat dicermati sebagai berikut.

a. Feminisme Liberal

Feminisme liberal adalah pandangan atau aliran yang menempatkan perempuan sebagai individu yang memiliki kebebasan penuh. Fokusnya pada kebebasan dan kesamaan yang berakar pada rasionalitas dan pemisahan antara dunia privat dan publik. Perempuan sebagai agen rasional yang inferior, karena rendahnya tingkat pendidikannya, oleh sebab itu menyepakati bahwa akar dari permasalahan penindasan perempuan terletak pada ada tidaknya hak sipil dan peluang pendidikan yang sama dengan laki-laki (Humm[38]).

Sedangkan Elshtain (yang dikutip Humm[39]) menjelaskan bahwa feminisme liberal berusaha untuk mereduksi nilai motivasi perempuan yang sekedar *utilitarian* (bermanfaat untuk kepentingan diri pribadi) tetapi juga memperjuangkan bahwa laki-laki dan perempuan diciptakan seimbang dan serasi sehingga tidak terjadi penindasaan satu sama lain.

Teori feminisme liberal muncul sebagai kritik terhadap politik liberal, yang umumnya menjunjung nilai persamaan, moralitas dan kebebasan individu. Kritikan terhadap teori ini adalah feminisme liberal tidak pernah mempertanyakan diskriminasi akibat budaya patriarkhi, sehingga dianggap mendiskriminasikan perempuan, karena masalah perempuan tidak dilihat dari struktur dan sistem sosial masyarakat sebagai pokok permasalahan, tetapi hanya fokus pada hak-hak perempuan untuk mendapatkan kesempatan yang sama dengan laki-laki dan mengukur segala sesuatu dari materi.

---

[38] Humm, Magie, *Feminism Criticism*, Brighton, Sussex: The Hervester Press, Limited, 1986

[39] *Ibid*

b. Feminisme Radikal

Feminisme radikal berpandangan bahwa penindasan terhadap perempuan berasal dari penempatan perempuan sebagai subordinat laki-laki, sehingga bertujuan untuk menghancurkan sistem kelas berdasarkan jenis kelamin.

Oleh sebab itu *sexisme* adalah akar penindasan terhadap perempuan yang oleh aliran feminisme radikal dijadikan landasan pokok, dengan memberikan kontribusi pemikiran yang mencakup dua hal pokok, yaitu: (1) menciptakan konsep budaya perempuan, yang analog dengan konsep *libertarianisme* (kebebasan untuk membangun model masyarakat *utopis*); dan (2) maskulin sebagai konsep yang menjustifikasi pengetahuan "tradisional dan dualisme" dengan penggunaan politik tradisional untuk menjustifikasi subordinasi pada perempuan.

Teori feminisme radikal menyoroti dua hal pokok yaitu patriarkhi dan seksualitas. Ideologi patriarkhi mendefinisikan perempuan sebagai katagori sosial yang fungsinya untuk memuaskan dorongan seksual laki-laki, bahkan mengobyekkan seksualitas perempuan. Sebagaimana penjelasan dari Fakih[40] bahwa para penganut feminis radikal muncul sebagai reaksi kultur *sexism* (yang merendahkan perempuan), sehingga revolusi perlawanan atas penindasan perempuan bisa dalam bentuk sangat individual sampai pada urusan subyektif personal perempuan.

c. Feminisme Marxis

Aliran ini memandang masalah perempuan dalam kerangka kritik kapitalisme. Asumsinya sumber penindasan berasal dari eksploitasi kelas dan cara produksi. Status perempuan jatuh

---

[40] *Ibid*

karena karena adanya konsep kekayaan pribadi (*privat property*), perempuan direduksi menjadi bagian dari properti.

Sistem produksi yang berorientasi pada keuntungan mengakibatkan terbentuknya kelas dalam masyarakat (perempuan sebagi subordinat laki-laki). Oleh sebab itu feminisme Marxis berjuang untuk menghilangkan eskploitasi terhadap perempuan.

d. Feminisme Sosial

Aliran feminisme sosial menyatakan bahwa laki-laki mempunyai kepentingan material khusus dalam mendominasi kaum perempuan, sehingga laki-laki mengkonstruksikan berbagai tatanan institusional untuk melanggengkan dominasi tersebut. Problem feminisme sosial ini menjadikan konsep pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin sebagai dasar untuk mengeksploitasi relasi antara subordinasi perempuan, sistem ekonomi tertentu dan cara mengorganisasikan seksualitas. Feminisme sosialis berusaha menghilangkan struktur kelas dalam masyarakat berdasarkan jenis kelamin, yang sesungguhnya disebabkan oleh faktor budaya. Oleh sebab itu, aliran ini menolak anggapan tradisional bahwa status perempuan di dalam masyarakat akibat dari sistem kapitalis yang mendukung terjadinya tenaga kerja perempuan dalam lingkungan rumah tangga yang tanpa upah, sehingga seorang isteri menggantungkan diri pada kekuasaan suami.

Feminisme bertolak dari tesis bahwa setiap laki-laki dan perempuan mempunyai keinginan untuk mengembangkan kemampuan dan rasionalitas secara optimal. Perbedaan feminisme liberal dengan feminisme sosialis adalah kaum feminis sosialis mengkaitkan dominasi laki-laki dengan kapitalis, sedangkan kelompok feminisme liberal mengkaitkan dominasi laki-laki dengan ideologi patriarkhi yang telah ada.

3.2.2. Feminisme Gelombang Kedua (Abad ke 20)

Feminisme gelombang kedua lahir setelah selesainya perang dunia kedua pada tahun 1960an. Pada masa itu merupakan puncak keikutsertaan perempuan dalam hak pilih dan ikut berpartisipasi dalam ranah politik perempuan. Secara lebih spesifik banyak feminisme kulit putih dari Amerika Serikat, Inggris dan Perancis melakukan penelitian mengenai perempuan-perempuan di dunia ketiga, yang meliputi: Asia, Afrika dan Amerika Selatan.

Tokoh feminisme di era perubahan tersebut adalah Betty Friedan dengan bukunya: *The Feminine Mistique* (1963) di Amerika Serikat mengenai kesetaraan kesempatan bagi perempuan di ranah publik. Buku tersebut berdampak luas setelah penulisnya mendirikan organisasi wanita *National Organization for Woman* (NOW) di tahun 1966. Dampak dalam perundangan terhadap tenaga kerja perempuan akibat dari perubahan tersebut dapat dilihat dari disyahkannya *Equal Pay Right* (1963) yaitu: kaum perempuan bisa menikmati kondisi yang sama dengan laki-laki untuk pekerjaan yang sama, dan dengan disyahkannya *Equal Right Act* (1964), yang menempatkan kaum perempuan mempunyai hak pilih secara penuh dalam segala bidang.

Pada tahun 1967 dibentuk *Student for a Democratic Society* (SDS) yang mengadakan konvensi nasional di An Arbor kemudian dilanjutkan di Chicago, dari sini muncul gerakan feminisme radikal dengan membentuk *Women's Liberation Workshop* yang dikenal dengan *Women's Lib'. Women's Lib* memprotes diselenggarakannya "*Miss America Pegeant*" di Atlantic City yang dianggap sebagai suatu "pelecehan" terhadap perempuan. Gerakan ini mendapat sambutan luas di mana-mana.

Tahun 1970an hasil penelitian kaum feminis sosialis membuka wawasan *gender*, sejak saat itu banyak tulisan teoritis tentang perempuan, misal: Kate Miller menulis karya tentang *Sexual Politics* mengenai frase "politik seksual" dan patriarkhi yang maknanya diperluas menjadi penindasan terinstitusi atas semua perempuan yang dilakukan oleh laki-laki melalui cara-cara ideologis. Kemudian Shulamithh Firestone dengan bukunya yang berjudul *The Dialectical of Sex*, yang berisi pandangan nonkompromistis tentang sejarah patriarkhi, dan Robin Morgan tentang *Sisterhood is Powerfull,* yang menjelaskan tentang kekuatan dan perjuangan perempuan dalam bentuk kebersamaan untuk meruntuhkan "penindasan" terhadap perempuan oleh laki-laki.

Di Inggris, perjuangan feminisme dipelopori oleh dua tokoh, yaitu: Germaine dengan bukunya yang berjudul *The Female Eunuch* dan Eva Figes dengan karyanya yang terkenal berjudul *Patriachal Attitudes*. Kedua penulis tersebut berpandangan bahwa budaya bersifat politis, sehingga berusaha dengan keras untuk mereprensentasikan budaya dalam konteks sosial dan ekonomi. Hal tersebut terinspirasi oleh Simon de Beauvoir tentang *The Second Sex* (1949) yang menyatakan bahwa kunci penindasan terhadap perempuan yang dikonstruksikan sebagai "liyan" (perempuan sebagai obyek). Sehingga kata kuncinya adalah bagaimana cara perempuan dapat menempatkan dirinya sebagai subyek, sehingga setara kedudukannya dengan kaum laki-laki.

Teori yang muncul pada gelombang kedua ini adalah: feminisme eksistensialism (yaitu feminisme yang melihat ketertindasan perempuan akibat dari beban reproduksi), feminisme gyneosentris (yaitu feminisme yang memandang ketertindasan perempuan diakibatkan dari perbedaan fisik antara laki-laki dan perempuan, yang menyebabkan perempuan inferior

dibandingkan laki-laki), dan feminisme sosialis sebagai kritik terhadap feminisme marxis (yaitu feminisme yang berjuang untuk menghapuskan kepemilikan karena klas sosial, yang juga menginginkan masyarakat tanpa kelas, tanpa pembedaan *gender*).

3.2.3. Feminisme Gelombang Ketiga dan Posfeminisme

Feminisme pada gelombang ketiga ini bersamaan dengan lahirnya *post* feminisme, yang merupakan reaksi atau tanggapan keras terhadap dasar yang telah ditetapkan oleh feminisme pada gelombang kedua. Akhirnya ditawarkan suatu kemungkinan terbentuknya genre sains. Gagasan tersebut dikenal dengan sains feminis (*feminist science*), dengan melihat isu-isu terbaru masa kini dalam masyarakat, yang dikaitkan dengan ketertindasan perempuan dengan mempertimbangkan aspek multikultural dan pluralitas (Kuria[41]).

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka ada tiga teori yang muncul, yaitu feminisme multikultur (yaitu feminisme yang berdasarkan pada adanya penolakan terhadap ketertindasan perempuan lintas ras, agama, negara, kelas, usia serta pendidikan dari perempuan dalam dunia kesatu sampai dunia ketiga), feminisme global (yaitu feminisme yang menekankan pada penghapusan ketertindasan perempuan di dunia yang sedang berkembang sampai dunia yang maju), dan feminisme ekologi/ekofeminisme (yaitu feminisme yang berlandaskan pada nilai-nilai perempuan yang anti eksploitasi dan bersifat egaliter).

---

[41] Kurika, 2010

Dalam konteks kajian: *Feminist Politics and Human Nature* oleh Alison Jagger[42] dijelasan bahwa:

1) Perbedaan bukan hal buruk, namun sebagai suatu bentuk apresiasi heterogenitas dunia.
2) Merefleksikan posisi subyek yang berbeda, sehingga menimbulkan cara berbeda dalam menteorikan kondisinya.
3) Berpandangan bahwa perempuan dapat menaikkan posisinya dalam keluarga dan masyarakat melalui kombinasi inisiatif dan prestasi individual (misal: pendidikan tinggi) untuk memberikan peluang dalam mengejar karir.
4) Feminis liberal tidak menentang nilai dan norma dalam masyarakat yang memainkan peran budaya dan ekonomis tertentu.

Teori ini berasumsi bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan kedudukan antara laki-laki dan perempuan. Oleh sebab itu perempuan harus mempunyai hak yang sama dengan laki-laki. Meskipun demikian, kelompok feminis liberal menolak persamaan secara total atau menyeluruh antara laki-laki dan perempuan. Di sisi lain, dalam beberapa hal masih tetap ada pembedaan (*distinction*) antara laki-laki dan perempuan, karena bagaimanapun juga, fungsi organ reproduksi bagi perempuan membawa konsekuensi logis dalam kehidupan bermasyarakat. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Wolf[43] bahwa manusia (perempuan dan laki-laki) perlu membangun keluarga untuk memenuhi kebutuhan biologis kehidupannya dengan baik, dengan membentuk keluarga yang terdiri dari pasangan dewasa

---

[42] *Ibid*

[43] Wolf, Naomi, *Gegar Gender*, Terjemahan Omi Intan Naomi, Cetakan II, Pustaka Semesta Press, Judul Asli: Fire with fire: The New Female Power and How It Will Change to 21st Century, 1993, New York, Random House,1999.

heteroseksual dengan memiliki anak secara biologis maupun adopsi.

Hal yang memperkuat untuk pemberlakuan teori feminisme liberal, karena masyarakat modern-kapitalis, menurut Michel Foucault dan Heidi Hartman, cenderung mengakomodir sistem pembagian kerja berdasarkan perbedaan jenis kelamin. Akibatnya, posisi perempuan akan tetap lebih rendah dan senantiasa dalam posisi marginal, sedangkan posisi laki-laki lebih tinggi dan menduduki posisi sentral. [44]

Berdasarkan beberapa kajian tersebut, maka kelompok penganut teori feminisme liberal merupakan kelompok paling moderat di antara penganut teori-teori feminisme yang lain. Pengikut teori ini menghendaki agar perempuan diintegrasikan secara total dalam semua peran, sesuai dengan kemampuan (*capability*) dan potensinya, termasuk bekerja di luar rumah (ranah publik) yang disebut wanita karir. Dengan demikian, tidak ada lagi suatu jenis kelamin yang lebih dominan, karena organ reproduksi bukan merupakan penghalang bagi perempuan untuk memasuki peran-peran di sektor publik, tetapi lebih ditekankan pada kemampuan, sikap dan keterampilan sesuai dengan kodratnya di bidang pekerjaan masing-masing.

---

[44] *Ibid.* hlm 60.

BAB IV
KONFLIK PERAN GANDA

4.1. Pengertian Konflik

Konflik menurut Robbins[45] adalah suatu proses yang dimulai apabila salah satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif atau akan segera memengaruhi secara negatif pihak lain. Jadi konflik adalah kondisi yang dipersepsikan di antara dua pihak atau lebih yang merasakan adanya ketidaksesuaian antara tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa koflik adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakan adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan. Dengan demikian jika suatu keadaan tidak dirasakan sebagai konflik, maka pada dasarnya konflik tersebut tidak ada dan begitu juga sebaliknya.

4.2. Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi secara simultan akibat dari adanya tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun bisa saja terjadi dalam pemenuhan satu peran akan bertentangan dengan peran lain. Semua posisi-posisi tersebut bisa ditempati secara bergantian atau bersamaan. Dengan kata lain, peran-peran yang ada pada seseorang bisa menuntut pelaksanaan peran secara simultan. Sebagaimana studi

---

[45] Robbin, S .P., *Organizational Behaviour,* Pearson Education, Inc., New Jersey, 2006

dari Frone[46] yang menjelaskan bahwa tuntutan peran berkontribusi terhadap peningkatan *Work-Family Conflict* (WFC).

Konflik peran lebih banyak bersifat psikologis dengan gejala-gejala yang terlihat antara lain rasa bersalah karena tidak bisa melakukan peran yang diharapkan, kegelisahan dan frustasi bahkan stres, karena tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga sangat menguras waktu, energi dan mental seseorang (Grzywacz, Arcury, Marin, Carrilo, Burke, Coates & Quandt[47]), dan individu yang mendapat tuntutan pekerjaan melebihi batas kemampuan, seperti: lembur akan memunculkan kelelahan, ketegangan dan emosi negatif (Aminah Ahmad[48]).

Pengertian konflik peran ganda atau yang disebut dengan work-family conflict menurut Greenhaus dan Beuthel[49] adalah: "a *form of inter-role conflict in which the role presure from the work and family domains are mutually incompatible in some respect*" dari pengertian tersebut work-family conflict merupakan konflik peran ganda dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam peran keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja individu, sehingga waktu untuk keluarga berkurang (Laksmi & Hadi[50]). Hal

---

[46] Frone., M. R., *Work Familiy Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comordibity Survey, Journal Applied Pshcology,2003, p:* 85:888-895

[47] Grzywacz, A. Marin, C., Burke, C, and Quandt., *Work Family Conflict Experiences and Health Impilcations Among Imigrant Lations, Journal of Applied Phscology*, 2007, p. 992: 1119-1130

[48] Aminah Ahmad, *Job Family and Individual Factora as Predictors of Work-Family Conflict, The Journal of Human Resources and Health Learning*, June, Vol 4, Number 1, 2008, p:56-57

[49] Greenhaus, S. J., & Beutell, N., *Source of Conflict between Work and Family Roles, Academy Management Review, 1985, 10, p:76-88*

[50] Laksmi, Nimas Ayu P., dan Hadi Choilcul. *Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work-Familiy Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati Bagian Produksi, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 1. No. 2*, 2012, hlm:124-130

ini juga dijelaskan dalam studi Aslam dkk[51] yang menemukan bahwa individu yang menghabiskan waktunya sepanjang hari untuk bekerja akan kehilangan motivasi untuk memenuhi kebutuhan keluarga, tetapi lebih fokus pada motivasi untuk berprestasi kerja.

Konflik peran ganda, yaitu konflik karena tekanan antara pekerjaan-keluarga di masa lalu dianggap unidimensional. Namun saat ini, banyak peneliti setuju bahwa konflik yang mungkin timbul ketika pekerjaan "mengganggu" waktu untuk keluarga (*Work Interference with Family*/WIF) telah mendukung pandangan yang bersifat multidimensional. Dimensi tersebut meliputi: berbasis ketegangan, berbasis waktu, dan berbasis perilaku. Bukti empiris (Greenhaus dan Beutell[52]) yang diadopsi dalam Victor dan Tavakumar [53]seringkali menunjukkan dukungan yang cukup kuat untuk pengukuran-pengukuran tersebut.

Secara rinci faktor-faktor penyebab konflik peran ganda sehingga berdampak pada kinerja wanita karir yang berperan ganda adalah sebagai berikut:

1) Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2) Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain, dikurangi dari kualitas hidup dalam peran tersebut.
3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.

---

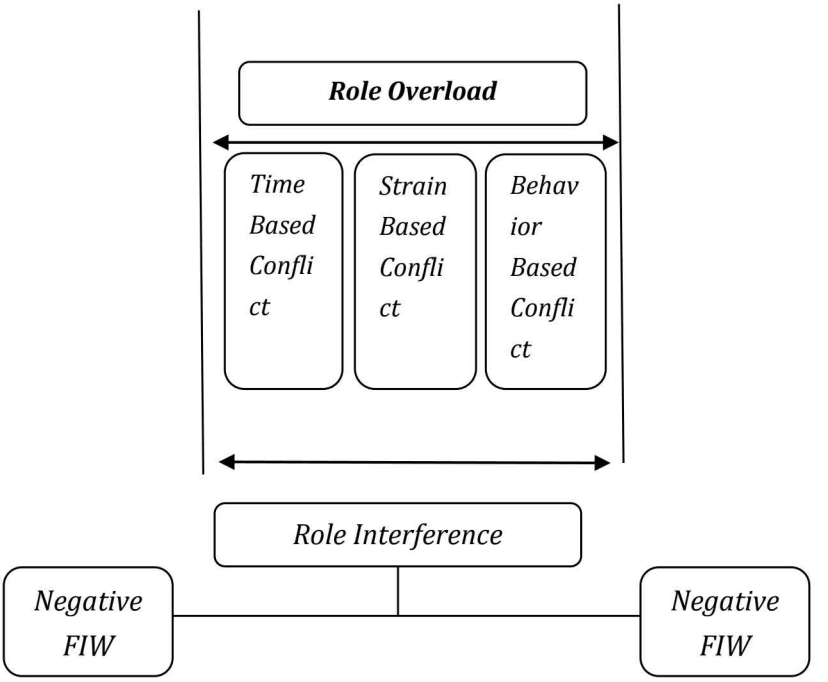
[51] Aslam, R., Shumailas, Azhar, M. and Sudaqot, S., *Work Familiy Conflict: and Employee Retention a Comparative Study of Public and Private Sector Employee, Journal of Research in Business* (1), 2011, p: 18-29

[52] *Ibid*

[53] Victor, L. D., and Thavakumar, D., *work Family Conflict of Woman Employeyes (special References to Banking Sector) in Batticaloa District, (2008, Eastern University, Srilangka)*

Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran, tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.[54]

Secara grafis pengertian dari konflik kerja keluarga (*work family conflict*) beserta *family domain* dan *work domain*, terkait dengan tiga dimensi penyebabnya dapat dicermati pada Gambar 5.



Gambar 5. *Definition of Work and Family Conflict*
Sumber: Greenhaus and Beuthel dalam Victor and Tavakumar (2008)

[54] Astarani, Maherani, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Fear of Success terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda*, diakses tanggal 24 Januari 2015 pukul 09.00 WIB

4.3. Dimensi Konflik Peran Ganda

Berdasarkan penjelasan pada Gambar 5, maka Greenhaus dan Beuthel[55] menyatakan bahwa didasarkan bentuknya, konflik peran ganda bisa diklasifikasikan menjadi tiga (3) dimensi, yaitu:

1) *Time based coflict*, yaitu konflik yang disebabkan olek tekanan waktu, karena waktu yang dimiliki digunakan untuk memenuhi peran tertentu mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi peran yang lainnya.

2) *Strain based conflict*, yaitu konflik yang disebabkan oleh ketegangan atau tekanan atau kerancuan peran oleh suatu peran yang mengganggu peran yang lain (tekanan kerja dan keluarga).

3) *Behaviour based conflict*, yaitu kesulitan dalam perubahan perilaku yang diakibatkan dari suatu peran ke peran yang lain.

Masing-masing klasifikasi konflik tersebut dapat dikaji dari penjelasan sebagai berikut:

Time-based conflict, yaitu konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi pada saat individu harus mempunyai banyak bentuk peran yang bermacam-macam, sebagai pekerja, atasan dan sebagai bawahan. Masing-masing peran ini menentukan tuntutan waktu, energi dan komitmen dari masing-masing pribadi individu. Kossek[56] mengemukakan model dua dimensi dari ketegangan pekerjaan yang mengetengahkan struktur untuk memahami bahwa ketidak-mampuan untuk merelokasikan waktu dan energi akan mempengaruhi hubungan konflik pekerjaan dengan konflik

---

[55] *Ibid*

[56] Kossek, Ellen, Ernest; Pichler, Saun; Bodner, Todd; Hammer, Leslie, B., *Workplace Sosial Support and Work Family Conflict: A Meta Analysis Clarying the Influence of General and Work Familiy Spesific Supervisior and Organizational Support, Pers Psychol, Summer, 2011, p. 64 (2): 289-313*

keluarga.

Hal tersebut dipertegas oleh penelitian Jimenez *et. al.*[57] bahwa ketidakseimbangan tuntutan waktu antara pekerjaan dengan keluarga dapat memunculkan konflik kerja-keluarga, yang memperkuat hasil penelitian Byron [58]yang menemukan bahwa konflik yang terjadi karena jam kerja yang relatif panjang, waktu kerja yang tidak fleksibel dan aktivitas lembur kerja dapat membuat individu tersebut kurang bisa memenuhi tuntutan keluarga secara maksimal, sehingga menimbulkan terjadinya konflik antara pekerjaan dengan keluarga.

Berdasarkan faktor tersebut, konflik pekerjaan-keluarga memiliki konsekuensi banyak, yaitu mencakup hasil non-kerja meliputi: kepuasan hidup (*life satisfaction*), kepuasan perkawinan (*marital satisfaction*), kepuasan keluarga (*family satisfaction*) dari pegawai. Sedangkan hasil kerja terkait dengan pekerjaan seperti: kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasional, niat untuk pindah/*turnover*, absensi, prestasi kerja, kepuasan karir, dan keberhasilan atau kesuksesan karir (Balmforth & Gardner[59]).

Strain-based conflict, konflik yang disebabkan oleh tekanan atau ketegangan yang disebabkan karena seharian bekerja, sehingga mengalami kelelahan yang pada akhirnya menyulitkan untuk melakukan pekerjaan dalam keluarga (di ranah domestik), yang dapat memicu tekanan darah meningkat, kecemasan, kelelahan emosional sehingga cepat marah bahkan depresi.

---

[57] Jiminez, B. M., Mayo M., Vergel A.I.S., Geurts S. Munoz, A.R., and Garossa, E., 2008, *Effects of work-familiy conflict on Employee's well-being: The moderating role of recovery experiences*, IE., Bussiness School Working Paper, 2008, (8) p:119-136

[58] Byron K., *Ameta Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antacedent, Journal on Vocaional Behaviour,* 2005. (67) p. 169=189

[59] Balmforth, Kelly and Gardner, Dianne, *Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organization, New Zealand Journal of Phsycology, Vol. 2 July 2006, p:69-76*

Blood[60] menyatakan bahwa konflik pada dasarnya akan dialami oleh setiap individu apabila ia dihadapkan pada dua hal atau lebih yang bertentangan dan dia diharuskan untuk membuat pilihan (*internal conlict*). Studi sebelumnya menemukan adanya perbedaan tekanan peran yang dihadapi oleh perempuan dan laki-laki yang mengalami konflik.

Perempuan cenderung mendapat tekanan pekerjaan yang lebih berat dibandingkan laki-laki (seperti: diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, *superwomen sindrom*, devaluasi usia pada pekerjaan yang menuntut penampilan fisik dan ketrampilan tertentu), sehingga berakibat sering terjadi perempuan kurang mendapatkan suatu kesempatan yang lebih "luas" baik dalam perencanaan dan pengembangan karirnya (Almasitoh[61]).

Behavior-based conflict, konflik karena tekanan pola perilaku dari suatu perilaku pada peran yang sedang dijalankan tidak sesuai dengan harapan perilaku pada peran yang lainnya. Misalnya: seorang manajer dituntut bersikap agresif dan obyektif, tetapi disisi lain, perannya sebagai ibu rumah tangga dituntut untuk bersikap lembut dan hangat dalam keluarganya. Sehingga sebagai ibu mampu memberikan kenyaman pada seluruh anggota keluarga. Apabila seseorang tidak bisa menyesuaikan peran yang berbeda maka akan mengalami konflik antar peran dalam berperilaku di lingkungan kerja yang terbawa ke dalam lingkungan keluarga.

Tekanan pekerjaan maupun tekanan keluarga dapat bersumber dari ketidak selarasan antara kebutuhan seseorang dengan lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan yang dihadapinya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas

---

[60] Blood, Jr., Robert, O., *The Family*, The Free Press, 1985, New York

[61] Almasitoh, Ummu Hanny, *Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial*, Psikoislamika, Jurnal Psikologi Islam (IPI), 2011, Vol 8, No.1 2011, hlm:10-19

tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuannya seseorang akan mengalami tekanan perilaku. Biasanya tekanan akan menjadi kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya terus menerus. Disadari atau tidak, mampu atau tidaknya dalam mengelola interaksi diri dengan lingkungan dalam berperilaku akan berpengaruh terhadap terciptanya gesekan-gesekan akibat perbedaan ide atau pendapat, yang mampu menjadi benih awal munculnya konflik.

Namun konflik bukanlah sesuatu yang harus dihindari, tetapi harus dikelola sedemikian rupa, sehingga hal-hal negatif akibat konflik tersebut dapat diminimalisir, sedangkan aspek-aspek yang menguntungkan atau memberikan manfaat (positif) tetap dipertahankan. Konflik mungkin juga akan terjadi apabila orang-orang yang mempunyai pekerjaan yang saling tergantung satu sama lain, yang membutuhkan kerjasama yang substansial namun memiliki sasaran-sasaran yang berbeda. Apabila seseorang harus bekerjasama dalam jarak yang dekat di bawah tekanan untuk satu periode yang lama, dan bilamana perbedaan-perbedaan terjadi dalam nilai-nilai serta keyakinan-keyakinan, maka kemungkinan hal tersebut akan menyebabkan *miscommunication* bahkan menimbulkan permusuhan. Hal ini dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari, baik itu di lingkungan organisasi terkait aspek pekerjaan maupun suasana kantor, serta lingkungan rumah tangga dan masyarakat.

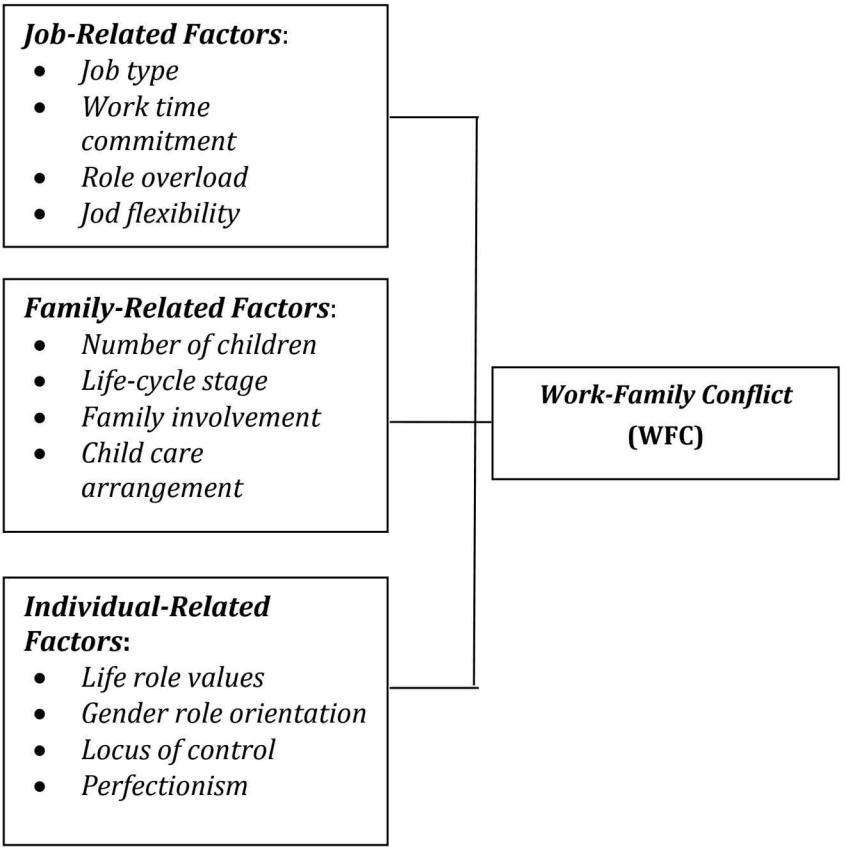
Fenomena yang bisa dilihat adalah dari tingginya konflik yang terjadi di tempat kerja misalnya adanya *gap* yang nyata antara atasan dan bawahan sebagai akibat rumusan kerja yang bias, tanggung jawab dan kewenangan yang kurang jelas di pekerjaan, maupun terjadi di antara karyawan dengan rekan kerjanya sebagai akibat perbedaan ide, perbedaan nilai, prinsip maupun keyakinan yang ada di tempat kerja.

Banyak studi yang berfokus pada pekerjaan yang memiliki peran dan beban peran berlebih (*role overload*) dalam dekade sepuluh tahun terakhir ini, karena tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, sehingga jenis konflik peran ganda ini merupakan faktor yang mempengaruhi munculnya konflik pekerjaan-keluarga, karena timbulnya konflik pekerjaan-keluarga seringkali sebagai respon terhadap perubahan paradigma dalam pranata keluarga, yaitu dengan banyaknya pasangan yang bekerja (*dual-career couples*) sehingga sangat rentan terhadap faktor-faktor penyebab terjadinya stress kerja (ketika konflik pekerjaan-keluarga lebih dominan pada kebutuhan dan perhatiannya terhadap pekerjaan begitu pula sebaliknya).

Aminah Ahmad[62] menjelaskan bahwa penyebab terjadinya konflik kerja keluarga dapat diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu: *job related factors* (*job type, work time commitment, role overload, job flexibilyty*), *family-related factors* (*number of children, life-cycle stage, family involvement, child care arragement*) dan individual-*related factors* (*live role values, gender role orientation, locus of control, perfectionism*). Secara ringkas faktor-faktor tersebut dapat dicermati pada Gambar 6.

---

[62] *Ibid*



Gambar 6. *Predictor of Work-Family Conflict*
Sumber: Aminah Ahmad (2008:60)

Pada Gambar 6 menunjukkan bahwa salah satu penyebab terjadinya konflik kerja-keluarga dapat dipengaruhi oleh seberapa besar keterlibatan keluarga yang berupa dukungan sosial keluarga terutama suami dalam mendukung karir isterinya. Di sisi lain juga dipengaruhi oleh jumlah anak, tipe pekerjaan, waktu kerja dan bagaimana memaknai nilai pekerjaan dalam kehidupan (prinsip hidup) wanita karir yang berkeluarga.

Pada wanita karir yang mengalami konflik peran ganda, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah tuntutan dalam pekerjaan, sebagai seorang wanita pekerja maka wanita dituntut

dedikasinya atau loyalitas kerja pada tempat bekerjanya, ulet, ambisi, mandiri, progresif dan bermotivasi tinggi. Di sisi lain secara bersamaan dituntut sebagai ibu sekaligus istri. Tuntutan di kedua ranah tersebut harus dipenuhi dan perhatian perempuan akan terbagi antara pekerjaan dan keluarga, sehingga rentan mengalami konflik peran ganda.

Ada beberapa aspek konflik pada wanita peran ganda yang harus diperhatikan dan dicari solusi yang terbaik, yaitu:

a. Masalah pengasuhan anak
b. Bantuan pekerjaan rumah tangga
c. Komunikasi dan interaksi dengan keluarga
d. Alokasi waktu untuk bekerja
e. Penentuan prioritas antara pekerjaan dan keluarga
f. Tekanan atau tuntutan karir pada keluarga

BAB V
TEORI PERAN DAN DUKUNGAN SOSIAL

Teori peran diawali dengan pemahaman tentang peran *gender* yang lebih menitik beratkan pada konsep hubungan atau relasi antar laki-laki dan perempuan dari aspek budaya masyarakat, bukan dalam konteks keluarga. Dengan kata lain, teori ini pada awalnya memberi pertimbangan terhadap keselarasan peran dalam antar-peran dalam keluarga dan pekerjaan, yaitu sejauh mana peran ideal antara suami isteri sesuai dengan orientasi nilai budayanya.

5.1. Teori Peran

Asumsi pokok teori peran menjelaskan bahwa hak laki-laki dan perempuan diberikan oleh masyarakat, yang berimplikasi untuk menjalankan keawajiban apa yang seharusnya dilakukan dan tidak boleh dilakukan yang dibebankan oleh masyarakat. Oleh sebab itu, kajian dalam penelitian ini didasarkan pada salah satu kritik Grandey & Ann[63] bahwa teori peran kurang memperhatikan konteks peran dalam keluarga.

Selanjutnya, apabila dalam konteks organisasi, hal tersebut menjelaskan mengapa ada sedikit ketidaksesuaian yang ditemukan dalam peran pegawai pada pekerjaan. Keselarasan antar peran dalam pekerjaan menunjukkan tingkat kesepakatan antara kedua pihak yang terlibat dalam transaksi layanan mengenai peran yang tepat untuk berinteraksi di dunia kerja.

---

[63] Grandey, A.A., Bryanne, L.C., and Ann C.C., *A Longitudinal an Multi Source Test of The Work-Family CConflict and Job Satisfaction Relationship, Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2005, 78: 305-323

Perbedaan peran dalam kerja sebagai masalah yang muncul ketika ada ketidaksesuaian suatu peran dalam sistem.

Lambert *and* Barrtosan[64] mencoba menghubungkan keuntungan antara pekerjaan-keluarga dan perilaku keorganisasian, yang mengkonseptualisasikan keduanya sebagai "mata uang" yang tidak dapat disentuh dalam sebuah pertukaran antara atasan dan bawahan (pekerja). Studi tersebut menunjukkan bahwa teori pertukaran peran mendukung suatu kemungkinan bahwa dengan keuntungan dalam penyelesaian konflik pekerjaan-keluarga, maka seseorang bisa merasa berkewajiban untuk memuaskan usaha "ekstra" untuk mendapatkan keuntungan "ekstra". Teori ini memang lebih menawarkan kerangka berpikir mengenai interaksi antara pasangan dalam suatu keluarga. Di sisi lain, teori pertukaran peran dapat memberi jalan untuk mempertimbangkan hubungan timbal balik dan berganda secara simultan, yang relevan dengan hubungan pekerjaan-keluarga, oleh sebab itu dilema dalam pekerjaan-keluarga sering disebut dengan konflik nurturistik atau futurirtik, yang berhubungan dengan pertimbangan simultan hasil pertukaran peran yang bersaing dalam pemenuhan tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Pertukaran peran ini dapat menimbulkan konflik yang disebut dengan *nurturistik*, berdasarkan orientasinya terhadap keluarga. Kata "*nurture*" yang berarti pengasuhan atau pemeliharaan yang identik dengan perhatiannya yang tinggi terhadap keluarganya. Sedangkan konflik yang berorientasi pada pekerjaan dapat disebut dengan konflik futuristik. Hal tersebut merupakan dampak dari peran ganda yang dialami perempuan

---

[64] Lambert, E. G. Hogan N. L. & Bartosan, S. M, *The Nature of family Conflict Among Correlation Staff: An Explanatory Examination, Criminal Justice Review*, 2004, 16 (1) : 145-172

yang disebut wanita karir, sebagaimana pendapat Pudjiwati Sajogyo[65] yang menyimpulkan bahwa ada dua tipe peranan wanita yaitu: (1) Pola peranan, dimana digambarkan peranan wanita seluruhnya hanya dalam pekerjaan rumah tangga, dan (2) Pola peranan, dimana wanita mempunyai dua peranan yaitu peranan dalam rumah tangga dan pekerjaan mencari nafkah.

5.2. Dukungan Sosial pada Wanita Karir

Konteks dukungan sosial pada perempuan yang berkarir, yang lebih dikenal dengan wanita karir, maka Qasan mengonsepsikan perempuan sebagai pengemban peran reproduktif sekaligus produktif, tetapi tidak diikuti oleh negosiasi dan komitmen untuk peran-peran tradisonal-reproduktif sosial dalam rumah tangga yang menyebabkan perempuan memiliki peran ganda, yang berdampak pada terjadinya beban ganda (*double burden*).[66] Tekanan akibat peran ganda menyebabkan wanita karir rentan untuk mengalami konflik peran ganda atau konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*).

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Utaminingsih[67] yang menjelaskan bahwa wanita yang bekerja masih dibebani tanggung jawab untuk mengurus segala urusan rumah tangga dengan baik, sebagai konsekuensinya sebagai isteri sekaligus ibu, hal ini yang menyebabkan bahwa wanita bekerja rentan mengalami *work- family conflict* dibandingkan dengan pria.

Dukungan sosial merupakan suatu proses sosial, emosional, kognitif dan perilaku yang terjadi dalam hubungan pribadi,

---

[65] Pudjiwati Sajogyo, dalam http://akutresno.wordpress.com/2012/02/26/wanita-dalam-struktur-masyarakat/ diakses pada 26 Oktober 2014. Pukul 00.02 WIB

[66] Saleh Qasan, :Nahwa Fikri Nisaiyyin Harakiyyin Munazham, Alih bahasa: Khazin Abu Fakih, *Membangun Gerakan Menuju Pembebasan Perempuan*, (Surakarta: Era Intermedia, 2001)

[67] Utaminingsih, Aifiulahtin, 2014, *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritis dan Empiris Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*, UB Press, Malang

dimana individu merasa mendapat bantuan dalam melakukan penyelesaian atas masalah yang dihadapi (akibat dari peran ganda). Dengan kata lain, dukungan sosial merupakan hasil dari hubungan interpersonal yang didalamnya berisi pemberian bantuan yang melibatkan aspek-aspek yang terdiri dari: informasi, perhatian emosi, penilaian dan bantuan instrumental yang diperoleh individu melalui interaksi dengan lingkungannya. Oleh sebab itu dukungan sosial memiliki manfaat emosional atau efek perilaku bagi penerimanya, sehingga dapat membantu individu dalam mengatasi atau menyelesaikan masalahnya.

Johnson & Johnson[68] menjelaskan bahwa dukungan sosial secara umum dapat meningkatkan: (1) produktifitas, (2) kesejahteraan psikologis dan kemampuan menyesuaikan diri, (3) kesehatan fisik, dan (4) manajemen stres yang produktif melalui perhatian, informasi, dan umpan balik untuk mengendalikan stres kerja.

Cropanzano & Mitchell[69] menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat dikaji dari bentuk dukungan, yaitu terdiri dari:

a) Dukungan emosional

Dukungan yang berupa perilaku memberikan bantuan dalam bentuk sikap memberikan perhatian (empati), cinta dan kepercayaan. Dukungan sosial ini diimplementasikan pada sikap menghargai, mempercayai, peduli dan tanggap terhadap individu yang didukungnya. Dukungan sosial inilah yang seringkali muncul pada interaksi sosial antar individu.

---

[68] Johnson, D. W., Johnsosn F.P., *Joining Together, Group Theory And Group Skill, Ed. 7. (New Jersey,*: Pratince Hall,2000)

[69] Cropanzano, R. & Motchell M. S., *Sosial Exchange Theory: An Interdiciplinary Review.* Journal of Management Vol 31. No.6

b) Dukungan instrumental

Dukungan yang berupa bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang bersifat khusus, seperti: fasilitas pelayanan, fasilitas dan sarana pendukung, serta bantuan finansial sebagai sarana untuk mempermudah tercapainya tujuan orang yang didukungnya.

c) Dukungan informatif

Dukungan yang berupa informasi, saran, nasehat atau berupa *feedback* bagi individu yang didukungnya dalam mencari jalan keluar dalam berbagai solusi untuk pemecahan masalahnya.

d) Dukungan penilaian atau penghargaan diri

Dukungan yang berupa penilaian yang berisi penghargaan positif, dorongan untuk maju atau persetujuan terhadap ide sehingga mampu menumbuhkan jati diri maupun gagasan atau perasaan percaya diri yang tinggi pada individu yang didukungnya.

Berdasarkan sumber dukungan, dukungan sosial ada tiga macam, yaitu: dari pasangan hidup (suami atau istri) serta keluarga, rekan kerja dan atasan. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat mereduksi beban berupa tekanan atau tuntutan yang diterima dalam pekerjaan, sedangkan dukungan sosial dari pasangan hidup, yaitu suami atau istri dan keluarga lebih berperan pada dukungan emosional. Sehingga individu yang tidak mendapat dukungan sosial dalam lingkungan keluarganya akan merasa sangat tertekan, yang pada akhirya akan memicu terjadinya konflik kerja-keluarga.

Dimensi dukungan sosial menurut Cohen & Willis (1985) dalam Cropanzano & Mitchell [70] yang menjelaskan ada 4 (empat) tipe dasar dukungan sosial, yaitu: (1) dukungan emosional (*emotional support*), (2) dukungan penghargaan diri (*self-esteem support*), (3) dukungan informatif (*information support*), dan (4) dukungan penilaian (*appraisal support*).

[70] *Ibid*

BAB VI
TEORI KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA

Kepuasan kerja berdasarkan kajian teoritis maupun empiris dari beberapa penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan. Artinya, apabila terjadi peningkatan kepuasan kerja maka akan berdampak pada tingginya motivasi kerja, begitu pula sebaliknya.

6.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sesuatu perasaan yang bersifat individual, sehingga setiap individu (wanita karir) mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. Oleh sebab itu, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan dalam pekerjaan disebut dengan kepuasan kerja.

Mangkunegara[71] menyatakan pengertian kepuasan kerja adalah sebagai berikut: "Suatu sikap umum terhadap hasil pekerjaan seseorang, yaitu selisih antara banyaknya ganjaran (*reward*) yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima". Jadi semakin kecil selisihnya dari harapan yang diiginkan maka akan menjadi semakin puas pada pekerjaannya. As'ad[72] juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas seseorang terhadap hasil yang diterma dari pekerjannya. Sebagaimana penjelasan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan

---

[71]Mangkunegara, Anwar, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 2005

[72] Asad, M., *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Cetakan Sembilan,Yogyakarta, Liberty, 2003

sehingga mencintai pekerjaannya.

Sedangkan Osborn *et. al.* dalam Utaminingsih[73] mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: "*Job satisfaction feels positively or negatively about the various facets the job task, the work setting and relationship with co-workers*" (Kepuasan kerja merupakan derajat positip atau negatif perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tantangan dalam lingkup kerja serta hubungan antar sesama pekerja).

Oleh sebab itu, ada tiga (3) faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu: *Pertama*, faktor hubungan antar karyawan, antara lain: (a) hubungan antara atasan dengan karyawan, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial antara karyawan, (d) sugesti dari teman kerja, (e) emosi dan situasi kerja. *Kedua*, faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannnya, umur sewaktu bekerja, dan jenis kelamin. *Ketiga,* faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya).

Kepuasan kerja juga dapat dikaji dari aspek kesejahteraan di tempat kerja yang dimaknai sebagai suatu keadaan individu yang lebih termotivasi, terlibat di tempat kerja, menikmati pekerjaan yang diberikan dan cenderung bertahan (komitmen organisasional keberlanjutan karena merasa diuntungkan) dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan dimensi kepuasan kerja dari Veitzal[74]

---

[73] Utaminingsih, *Alifiulahtin, Model Struktural Gaya Kpempimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Guna Membentuk Komitmen dan Kinerja Dosen,* Polinema Malang, Penelitian Fundamental, DIKTI, Jakarta, 2013

[74] Veitzal, Rivai, *Kepempimpinan dan Perilaku Organisasi,* Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008

yang menyatakan bahwa ada 5 (lima) faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri (isi dan kondisi pekerjaan), gaji dan keuntungan finansial, kesempatan untuk maju (promosi), rekan kerja serta supervisor.

6.2. Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara[75] menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dikagarokan menjadi tiga macam teori, yaitu: Pertama, Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory)* menjelaskan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian dijelaskan pula bahwa kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *should he (expectation, needs or values)* dengan apa yang menurut perasaanya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Sehingga sikap karyawan terhadap pekerjaannya tergantung pada bagaimana ketidaksesuaian (*discrepancy)* yang dirasakan.

Kedua, Teori Keseimbangan (*Equity Theory)* yang pada prinsipnya mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang merasakan adanya keadilan *(equity).* Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan yang lain yang selevel, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen-elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu: (1) *input,* adalah suatu yang berharga yang dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya, (2) *out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya, (3) *comparisons*

---

[75] Mangkunegara, *Op. Cit.,* hlm 32

persona, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya.

Ketiga, *Two Factor Theory* dari Herzberg (1966) yang menjelaskan tentang prinsip-prinsip teori kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang kontinyu (As'ad,[76]). Berdasarkan hasil penelitiannya membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannnya dibagi menjadi dua hal pokok, yaitu: (a) *satisfier* atau *motivator* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai suatu penyebab sumber kepuasan, yang terdiri dari: *achievement, recognition, work it self, responsibility dan advancement;* dan (b) *dissatifiers* atau *hiegienes factors,* yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi pemelihara kepuasan sehingga tidak terjadi ketidakpuasan, seperti: *company policy and administration, supervision tehnical, salary, interpersonal relations, working condition, job security* dan status, berupa *reward and punishment* yang jelas. Oleh sebab itu karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada akhirnya akan menjadi frustasi.

Definisi tentang kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (1988) dalam Utaminingsih[77] adalah sebagai berikut:

> *"Is the way an employee feel about his or her job, it is a generalized attitudetoward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person's attitude toward his job reflect plesant and unpleasant experiences on the job and his expectation about future experiences (Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap*

---

[76] As'ad, *Op. Cit.* hlm 47

[77] I*bid*

pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda bagi pekerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tersebut yang menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman seseorang)".

Dari pernyataan tersebut, maka pengelompokan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ditentukan oleh tiga hal, yaitu: karakteristik individu, variabel situasional dan karakteristik pekerjaan, yang secara rinci adalah sebagai berikut:

1) Karakter individu, yang meliputi: kebutuhan-kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu *(value),* dan ciri-ciri kepribadian *(personality traits).*

2) Variabel-variabel yang bersifat situasional, yang meliputi: perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya.

3) Karakteristik pekerjaan, yang meliputi: imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antara rekan kerja, keamanan kerja, kesempatan untuk memperoleh perubahan status bagi seseorang di lingkungan kerjanya.

6.3. Pengertian Motivasi

Secara alamiah setiap individu selalu mempunyai kebutuhan dalam kehidupannya, dan sebagian besar kebutuhan itu mampu untuk mendorong (menjadi motif) seseorang untuk berbuat sesuatu pada saat dan waktu tertentu. Oleh sebab itu, kebutuhan mampu mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu apabila kebutuhan tersebut muncul hingga mencapai taraf intensitas tertentu, yang disebut dengan motivasi, yang mendasari perilaku individu.

Motivasi merupakan fungsi dari motif kebutuhan (*motive*), harapan (*expectation*) dan rangsangan (*incentive*), sebagaimana pendapat William G. Scott dalam Gani[78] yang menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain motivasi juga mengandung pengertian kekuatan atau dorongan untuk melakukan suatu tindakan guna memenuhi kebutuhan seseorang atau proses terbentuknya motivasi kerja.

Process of Motivation (Proses Motivasi) lebih menekankan pada isi kebutuhan, tetapi juga fokus pada bagaimana dan dengan tujuan apa individu dimotivasi. Stoner dan Freeman menjelaskan bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan dalam memenuhi kehidupannya, dimana kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dengan melalui proses atau cara mencapainya dengan berbagai faktor, sebagaimanan dijelaskan di bawah ini:

"Kebutuhan hanya salah satu elemen dalam proses di mana seseorang memutuskan bagaimana cara berbuat atau bertindak untuk memenuhinya. Dasar teori proses dalam memotivasi adalah gagasan tentang pengharapan (*expectacy*) atas penghargaan (*reward*), yaitu apa yang seseorang perkirakan akan terjadi sebagai hasil perilaku. Faktor lain dalam motivasi adalah derajat kekuatan atau preferensi terhadap hasil yang diharapkan."[79]

Salah satu teori proses adalah teori yang dikembangkan Victor H. Vroom dalam Gani[80], yakni teori harapan atau model harapan (*expectation*). Dimana teori ini menjelaskan seseorang

---

[78]Gani, Mursalim, Umar, *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja, Imbalan dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja*, Disertasi, Program Studi Ilmu Ekonomi, Pascasarjana, Universitas Brawijaya, 2006

[79] *Ibid*

[80] *Ibid*

bekerja adalah untuk merealisasikan harapan-harapannya. Teori ini didasarkan atas tiga komponen, yaitu:

a. Harapan (*Expectation*)

Harapan (*expectation*) adalah kemungkinan atau probabilitas subyektif bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu. Harapan dinyatakan dalam probalititas, di mana setiap karyawan mempunyai harapan untuk berprestasi (*efforth performance*) yang didasarkan pada kemampuan (*ability*) dan ketrampilan (*skill*) yang dimiliki.

b. Nilai (*Valence*)

Nilai (*valence*) adalah preferensi atau derajat kekuatan dari hasil sebagaimana yang dilihat oleh individu atau nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu. Harapan mempunyai nilai yang berkisar antara nol (0) sampai angka +1, yang menunjukkan kepastian bahwa tindakan atau perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu pula. Suatu hasil akan mempunyai valensi nol, apabila seseorang mempunyai perilaku acuh tak acuh pada pekerjaannya maupun untuk berprestasi, jika ingin berprestasi tinggi maka akan menyebabkan untuk senantiasa berusaha keras untuk meraihnya.

c. Keterkaitan (*Instrumentality*)

Keterkaitan (*instrumentality*) adalah persepsi individu tentang besarnya peluang (*probability*) jika bekerja secara efektif, sehingga akan mendapatkan hasil sesuai dengan keinginan. Dengan kata lain, hasil pada tingkat pertama akan dihubungkan dengan tingkat kedua dan seterusnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka teori Vroom tentang motivasi berhubungan dengan: arah perilaku, kekuatan respon (usaha) dan ketahanan perilaku atau seberapa lama seseorang berperilaku menurut cara-cara tertentu. Oleh sebab itu, Davis dan

Newstrom (2005) menyatakan bahwa:

> *"Model harapan (expectacy) tergantung sudut pandang (perspective) karyawan/pegawai terkait dengan upaya, prestasi dan imbalan (reward) yang diperolehnya. Seringkali insentif yang sederhana dan langsung lebih memotivasi seseorang daripada insentif yang besar tetapi prosesnya rumit."*[81]

Pengertian lain tentang motivasi oleh para ahli sangat beragam, tergantung dari sudut pandang masing-masing. Dalam kaitannya dengan kepuasan (*satisfaction*), ada beberapa faktor di dalam diri individu yang menyebabkan berperilaku dengan cara tertentu dan menurut cara-cara yang akan membawa ke arah pemuasan kebutuhannya, baik kebutuhan bersifat fisiologis maupun yang bersifat logis (yang bisa diterima oleh pemikiran manusia).

Beberapa ahli teori motivasi terkait kepuasan, seperti: Abraham Maslow, Alferder, Frederich Herzberg dan McCelland. mencoba menganalisis jawaban dari pertanyaan tentang kebutuhan apa yang sebenarnya diperlukan oleh karyawan atau bawahan untuk mencapai kepuasan (sehingga mampu menjadi suatu dorongan atau motivasi dalam berperilaku), serta apa saja yang menyebabkan seseorang terdorong untuk berperilaku tertentu. Faktor pendorong tersebut adalah faktor yang terdapat dalam diri manusia yang mampu untuk menggerakkan, mengarahkan, mendukung serta menghentikan perilaku individu.

Berbagai faktor pendorong tersebut hanya bisa diduga, oleh sebab itu, implikasinya bagi seorang manajer adalah sangat

---

[81] Utaminingsih, Alifiulahtin, *Model Structural Gaya Kememimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Guna Membentuk Komitmen dan Kinerja Dosen Polinema Malang*, Penelitian Fundamental, DIKTI, Jakarta, 2013

dibutuhkan sikap kehati-hatian dalam menentukan perbedaan kebutuhan, keinginan serta tujuan yang unik dari masing-masing karakteristik individu karyawannya di dalam perusahaan.

6.3. Teori Motivasi Kerja

Beberapa ahli motivasi menjelaskan teorinya terkait dengan motivasi seseorang dalam memenuhi kebutuhannya adalah sebagai berikut:

a. Abraham Maslow: Teori Tingkatan Kebutuhan (*Hierarchi's of Needs*)

Menurut Maslow tingkatan kebutuhan manusia merupakan prediktor maupun *descriptor*, oleh sebab itu Maslow mendasarkan teorinya pada dua (2) dimensi, yaitu: *Pertama*. Kebutuhan manusia tergantung pada apa yang telah ia miliki, kebutuhan yang belum terpuaskan tidak akan bergerak sebagai motivator. *Kedua*. Kebutuhan-kebutuhan tersebut disusun dalam tingkatan kepentingan. Apabila **s**uatu kebutuhan telah terpuaskan, maka kebutuhan akan bergerak pada tingkatan kebutuhan di atasnya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa, setiap orang berusaha memenuhi kebutuhannya dalam lima tingkatan: Kebutuhan yang lebih pokok atau mendasar dari individu, yang merupakan tingkatan (*hierarcy*) kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan kemanan, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Dengan kata lain, kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi dulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mempengaruhi atau mengendalikan perilaku seseorang.

Teori tersebut didasarkan pada pemikiran bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu untuk maju dan berkembang. Asumsi tersebut, mungkin benar untuk beberapa karyawan, tetapi belum tentu benar bagi karyawan lainnya,

karena setiap individu karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda, masing-masing sesuai dengan situasi dan kondisi kehidupannya, sehingga teori ini banyak mendapat kritikan karena tingkat validitasnya masih dipertanyakan oleh beberapa ahli.

b. Alderfer: Teori ERG

Pendapat Maslow tentang kebutuhan manusia juga didukung oleh Alderfer, yang menyatakan bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang bersifat hirarki. Namun Alderfer menyempurnakan sekaligus membagi hirarki kebutuhan Maslow ke dalam tiga kelompok kebutuhan, yaitu: kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan ketergantungan (*relatedness*), dan kebutuhan perkembangan (*growth*), yang disebut teori ERG.

Penjelasan masing-masing kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Eksistensi (*Existence*): adalah kebutuhan yang dipusatkan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah dan kondisi kerja.

2) Keterkaitan atau hubungan (*Relatedness)*: adalah kebutuhan akan ketergantungan yang dipusatkan oleh hubungan sosial serta antar pribadi yang bermartabat.

3) Pertumbuhan (*Growth*): adalah kebutuhan akan perkembangan, dimana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diperoleh dengan membuat suatu kontribusi yang kreatif dan produktif, yang mencakup keinginan percaya diri sendiri (*self-confident*).

c. Frederick Herzberg: Teori Dua Faktor

Teori ini mengasumsikan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) bukan suatu konsep yang berdimensi tunggal,

artinya: terminologinya berorientasi pada pekerjaan (*work-oriented*), yaitu dalam konteks individu dan organisasi.

Teori pendekatan dua faktor motivasi kerja oleh Herzberg menjelaskan bahwa: kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berada di dua area yang terpisah, yang disebut: (1) faktor penyebab kepuasan kerja atau *factor motivator,* dan (2) faktor pemelihara kepuasan kerja atau *factor hygiene*.

Menurut teori ini ada dua jenis motif, yaitu: *exstrinsik hygiene* (lingkungan kerja atau faktor-faktor pemeliharaan), dan *intristik hygiene* (isi pekerjaan atau yang menjadi motivasi). Kelompok kebutuhan pertama disebut kebutuhan pemeliharaan yang identik dengan dua kebutuhan Maslow (*physiological and security*), sedangkan kelompok kedua, disebut motivator yang identik dengan kebutuhan Maslow (kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri).

d. McClelland: Teori n Ach

Beberapa studi menemukan hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan motivasi (Allen, *et. al.*[82]). David C., McClelland seorang psikolog yang terkenal dari Harvard, sejak akhir tahun 1940-an telah mempelajari hubungan antara kebutuhan dengan perilaku dalam bekerja, yang mencakup kebutuhan akan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan untuk berafiliasi.

Tiga kebutuhan yang dimaksud adalah dikenal dengan kebutuhan akan prestasi (*need for achievement atau n Ach*), kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation atau n Aff*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*needs for poweratau n Pow*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

---

[82] Allen T. d., Herst, Bruck dan Sutton, *Consequenes Associated with Work To Family Conflict: A review and Agenda For Future Research, Journal Applied Phscology,* 2000 *5 p:278-308*

1) Kebutuhan pencapaian untuk berprestasi (*need for achievement atau n Ach*) adalah dorongan untuk melebihi orang lain dalam mencapai standar-standar, menyukai pekerjaan yang penuh tantangan dan berusaha keras untuk berhasil dan berprestasi dalam pekerjaannya.

2) Kebutuhan kekuasaan (*need for power atau n Pow*) adalah kebutuhan untuk mampu mempengaruhi (*influence*) individu lain agar berperilaku sedemikian rupa, sehingga senantiasa berperilaku sesuai keinginanya.

3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation n Aff*) adalah keinginan untuk menjalin suatu interaksi dengan rasa ikut memiliki (*self of belonging*), dan hubungan antar pribadi dengan ramah dan akrab (*friendly*) serta keterlibatan pada setiap aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori ini menggambarkan bahwa apabila kebutuhan seseorang dirasakan sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya. McClelland menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang, maka kebutuhan tersebut mampu memotivasi dirinya untuk berperilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki kebutuhan akan pencapaian prestasi yang tinggi, maka akan mendorong seseorang untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, sehingga berusaha untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan tersebut, dengan menggunakan segala keterampilan dan kemampuan yang dimiliki guna mencapai apa yang diinginkan. Oleh sebab itu, seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan cenderung lebih cepat mencapai kinerja atau prestasi yang diinginkan, karena bersedia untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik, lebih efisien dan efektif dari pada orang lain, termasuk

kemampuan memecahkan masalah atau untuk mengelola tugas-tugas yang lebih kompleks.

Hal tersebut merupakan wujud terciptanya kinerja *in-role* mereka dalam bekerja. Oleh sebab itu, Robbins[83] mengemukakan paling tidak ada perbedaan teknik motivasi yang ditujukan kepada para karyawan, dengan mempertimbangkan beberapa hal, seperti: jabatan profesional, tingkat diversitas karyawan, tingkat keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan, dan sifat pekerjaan (yang kondisional atau *repetitive*) dan lain-lain. Berdasarkan konsep-konsep tersebut, maka muncul tiga prinsip utama dari teori kepuasan yang mampu untuk memotivasi perilaku manusia untuk beraktivitas dalam organisasi, yaitu:

a. P = f (M x A)

   Performance (P) adalah fungsi dari (f) perkalian antara Motivation (M) dengan Ability (A) atau kemampuan.

b. M= f (V1 x E)

   Motivasi (M) adalah fungsi (f) perkalian antara Valensi tingkat pertama (V1) dengan *Expectacy* (E) atau harapan yang menggambarkan bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh sesuatu perolehan tingkat pertama. Apabila harapan akan mendapatkan imbalan (*reward*) rendah maka motivasinya juga rendah, begitu pula sebaliknya.

c. V1 = (V2 x I)

   Valensi tingkat pertama (V1) adalah berbagai perolehan yang terkait dengan tingkat pertama, yang merupakan fungsi (f) perkalian antara jumlah Valensi yang melekat pada perolehan tingkat kedua (V2) dan Instrumentalis (I) atau pertautan

---

[83] Robin, S. P., *Orgazational Behaviour,* 2006, Perason Education, Inc, New Jearsey.

antara pencapaian perolehan tingkat pertama dengan pencapaian perolehan tingkat kedua.

Berdasarkan penjelasan dari empat teori motivasi tersebut, maka analisis tentang motivasi harus dipusatkan pada faktor-faktor yang mendorong dan mengarahkan aktivitas seseorang, serta menekankan pada motivasi untuk mencapai tujuan tertentu (*goal directions aspect of motivation*).

Penilaian mengenai motivasi masing-masing sudut pandang tersebut, menimbulkan suatu kesimpulan bahwa: (1) Para ahli menyajikan sudut pandang (*perspective*) yang berbeda-beda; (2) Motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi kerja seseorang; dan (3) Motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Namun keempat teori motivasi tersebut juga mendapat beberapa kritikan dari para ahli, hal ini disebabkan antara lain:

a. Teori motivasi tentang kepuasan terhadap sesuatu yang diharapkan telah sesuai keinginanya, berusaha menjelaskan perilaku manusia dengan sudut pandang yang berbeda, sehingga tidak satu teoripun yang dapat diterima sebagai dasar tunggal yang mampu menjelaskan apa sebenarnya yang memotivasi perilaku, kecuali hanya memberikan suatu pengertian tentang perilaku pegawai atau karyawan/karyawati dalam berusaha memenuhi kebutuhannya.

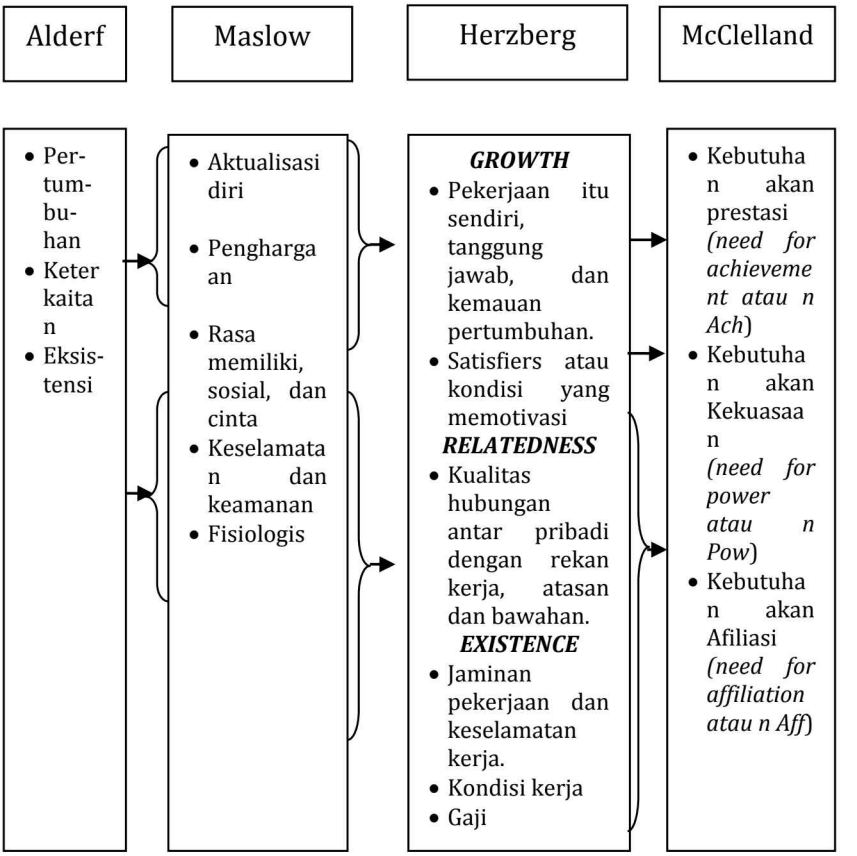
b. Teori Maslow lebih fokus pada pengklasifikasian tingkatan kebutuhan manusia untuk memprediksi perilakunya. Herzberg fokus pada yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Sedangkan McClelland lebih menekankan kebutuhan motivasi yang diperoleh dari lingkungan sosial.

c. McClelland tidak mengemukakan tingkat kebutuhan dari yang paling rendah untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi lagi, namun lebih menekankan pada klasifikasi atau katagori kebutuhan manusia, yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan dan kebutuhan berafiliasi dalam suatu lingkungan kerja atau organisasi.

d. Alderfer mengkaji teori tingkatan kebutuhan dari Maslow menjadi tiga kelompok, yang dikenal dengan teori ERG.

Penjelasan Alderfer terhadap E = *Existence* identik dengan kebutuhan fisiologis Maslow, R = *Relatedness* yang mencakup kebutuhan keamanan, sosial dan penghargaan, sedangkan G = *Growth* identik dengan aktualisasi diri, yang merupakan kebutuhan untuk menunjukkan jati diri seseorang guna mencapai kepuasan pribadinya karena mampu untuk menunjukkan siapa sebenarnya saya atau "siapa aku".

Perbandingan (komparasi) secara lengkap teori motivasi dapat dicermati pada Gambar 7 dengan membandingkan empat teori motivasi menurut masing-masing ahli berdasarkan asumsi, pengukuran, implikasi serta keterbatasannya.


Alderf
Maslow
Herzberg
McClelland
• Pertumbuhan
• Keterkaitan
• Eksistensi
• Aktualisasi diri
• Penghargaan
• Rasa memiliki, sosial, dan cinta
• Keselamatan dan keamanan
• Fisiologis
GROWTH
• Pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemauan pertumbuhan.
• Satisfiers atau kondisi yang memotivasi
RELATEDNESS
• Kualitas hubungan antar pribadi dengan rekan kerja, atasan dan bawahan.
EXISTENCE
• Jaminan pekerjaan dan keselamatan kerja.
• Kondisi kerja
• Gaji
• Kebutuhan akan prestasi (need for achievement atau n Ach)
• Kebutuhan akan Kekuasaan (need for power atau n Pow)
• Kebutuhan akan Afiliasi (need for affiliation atau n Aff)

Gambar 7. Perbandingan Teori Motivasi dari Alderfer, Maslow, Herzberg dan McClelland

Sumber: Diadaptasi dari Gibson, Organization: Behavior, Structure, Process (2007)

Berdasarkan Gambar 7 tersebut maka secara rinci perbandingan dari penjelasan empat teori motivasi menurut masing-masing ahli berdasarkan asumsi, pengukuran, implikasi serta keterbatasannya secara rinci dapat dicermati pada Tabel 3.

Tabel 3 Perbandingan Empat Teori Motivasi

Teori Motivasi	Asumsi	Pengukuran	Implikasi	Keterbatasan
Hierarcy of Needs (Maslow)	Perilaku individu berusaha untuk memuaskan kebutuhan dasar sebelum mengarah pada perilaku ke kebutuhan yang lebih tinggi di atasnya.	Maslow, menggunakan individu dalam mengaju-kan pertanyaan untuk mendapatkan jawaban dengan skala.	Bermanfaat bagi manajer dalam memberikan informasi pengetahuan untuk mengetahui motivasi kerja individu berdasarkan karakteristik masing-masing, sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapinya.	Mengabaikan isu perbedaan (karakteristik) individu dan dinamika kebutuhan individu yang setiap saat senantiasa mengalami perubahan.
Teori ERG (Alderfer)	Individu yang belum bisa memuaskan kebutuhan akan pertumbuhan (*growth*) akan merasa frustasi, sehingga berusaha memfokus-kan perhatian pada	Skala pengukuran (ERG) digunakan untuk menilai ketiga kategori kebutuhan.	Teori ini bermanfaat untuk mengkaji apa yang terjadi pada individu, yaitu: ketika kepuasan tidak terjadi, maka timbul frustasi, sehingga tidak mampu untuk mencapai atau mempertahankan prestasi	Isu tentang seberapa baik pengukuran diri. Isu lain adalah apakah benar bahwa individu betul-betul hanya mempunyai 3 (tiga) klasifikasi kebutuhan.

Teori Motivasi	Asumsi	Pengukuran	Implikasi	Keterbatasan
	kebutuhan yang lebih rendah yaitu *relatedness* atau *existence*.		kerja secara optimal.	
Teori Dua Faktor (Herz-berg)	Hanya ada beberapa karakteristik pekerjaan yang dapat menghasilkan motivasi, dan ada yang mampu menghasilkan kondisi kerja yang nyaman, tetapi tidak memotivasi karyawan.	Mewawan-carai karyawan untuk menggali informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan secara kritis.	Manajer mengasumsikan setiap pekerja memiliki kesamaan dalam kebutuhan sebagai preferensi yang harus dipenuhi lebih dulu untuk menjaga motivasi kerja Mengidentifikasi motivator apa yang dikembangkan manajer sesuai kebutuhan	Kurang mampu untuk memenuhi ukuran strandar kebutuhan secara ilmiah. Kurang responsif untuk menanggapi perubahan dalam masyarakat terkait jaminan & keselamatan kerja dan kebutuhan gaji/penghasilan.
The Learned Needs Theory (Mc Clelland	Kebutuhan yang memotivasi seseorang karyawan dipelajari dari	Menggunakan cara yang mampu untuk mendo-rong	Kebutuhan seseorang bisa dinilai, lalu manajemen bisa melakukan intervensi	Sulit untuk menginterpre-tasikan teknik pengukuran kebutuhan.

Teori Motivasi	Asumsi	Pengukuran	Implikasi	Keterbatasan
)	budayanya. Pendidikan dan Pelatihan dapat mempengaruhi preferensi kebutuhan seseorang	timbulnya respon dan pengung-kapan kebutuhan.	melalui pendidikan dan pelatihan untuk mencapai kebutuhan yang sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi	Dampak bahwa pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan masing-masing kebutuhan seseorang belum teruji.

Sumber: Diolah dari berbagai sumber (2017)

BAB VII
KELUARGA DAN PEREMPUAN BEKERJA

7.1. Pengertian dan Fungsi Keluarga

Pengertian "keluarga" dapat dilihat dalam arti sempit, sebagai keluarga inti atau batih, yang merupakan kelompok sosial terkecil dari masyarakat yang terbentuk berdasarkan pernikahan, dan terdiri dari seorang suami (ayah), istri (ibu) dan anak-anak mereka.

Ritzer dan Goodman (2008) menyatakan bahwa di masyarakat terdapat dua bentuk lembaga perkawinan sehingga terbentuk keluarga.

Pertama, perkawinan yang didalamnya laki-laki berpegang pada keyakinan tentang adanya ketidakleluasaan dan beban tanggungjawab walaupun memperoleh apa yang ditetapkan norma, seperti: wewenang, kebebasan dan hak untuk mendapatkan pemeliharaan, pelayanan kasih sayan dan seksual dari isteri. *Kedua*, perkawinan di mana perempuan menguatkan keyakinan tentang pemenuhan hak suami isteri walaupun secara normatif mengalami ketidakberdayaan dan ketergantungan, suatu kewajiban untuk memberikan pelayanan urusan rumah tangga, kasih sayang dan seksual, serta secara bertahap mengurangi kebebasan di masa remaja ebelum kawin.[84]

Secara sosiologis, keluarga adalah unit sosial paling kecil dalam masyarakat yang berperan penting terhadap

---

[84] George Ritzer and Douglas J. Goodman, *Modern Sociological Theory, 6Th Edition*, Diterjemahkan, Teori Sosiologi Modern oleh Alimandan, Jakarta Prenada Media, 2003, hlm: 414-416

perkembangan sosial, terutama pada awal tahap perkembangan kepribadian selanjutnya (Gunarsa, 2008). Sehingga dapat dikatakan bahwa keluarga inti senantiasa mempunyai hubungan timbal balik antar individu dalam keluarga itu sendiri maupun dalam lingkungan sosialnya.

Ada empat ciri keluarga, yaitu: 1) keluarga adalah susunan orang-orang yang disatukan oleh ikatan perkawinan, ikatan darah dan adopsi, 2) anggota-anggota keluarga ditandai dengan hidup bersama di bawah satu atap rumah serta merupakan susunan rumah tangga, 3) keluarga merupakan kesatuan orang-orang yang berinteraksi dan berkomunikasi dan menciptakan peranan-peranan sosial bagi suami dan isteri, ayah dan ibu, anak laki-laki dan anak perempuan, serta saudara laki-laki dan perempuan. Peranan-peranan tersebut diperkuat oleh tradisi dan emosional yang menghasilkan pengalaman, dan 4) keluarga adalah pemelihara suatu kebudayaan bersama dengan mensosialisakan nilai dan norma yang diperoleh dari kebudayaan umum.

Setiap keluarga pasti bertujuan mencapai keluarga yang sakinah, mawadah, dan warahmah. Hal tersebut ingin mewujudkan kebahagiaan dan kesejahteraan bagi seluruh anggota keluarga, serta mendapatkan keturunan sebagai generasi penerus berikutnya. Oleh sebab itu keharomisan keluarga juga sangat didukung oleh berjalannya fungsi keluarga dan komunikasi yang berjalan dengan baik. Ada delapan fungsi yang harus dijalankan oleh keluarga untuk mencapai tujuan keluarga, yaitu: 1) fungsi keagamaan, 2) fungsi sosial budaya, 3) fungsi cinta kasih, 4) fungsi perlindungan, 5) fungsi reproduksi, 6) fungsi sosialisasi, 7) fungsi ekonomi, serta 8) fungsi pembinaan lingkungan.

Secara lebih lengkap lagi, maka fungsi keluarga secara rinci adalah sebagai berikut:

a. Fungsi pendidikan, dapat dikaji dari bagaimana keluarga mendidik dan menyekolahkan anak untuk mempersiapkan kedewasaan dan masa depannya, melalui internalisasi dan sosialisasi nilai-nilai dan norma sosial masyarakatnya.
b. Fungsi sosialisasi, dapat dikaji dari perilaku anak, yang dilihat dari bagaimana keluarga mempersiapkan anak menjadi anggota masyarakat yang baik.
c. Fungsi perlindungan, dapat dikaji dari bagaimana keluarga melindungi anggota keluarga sehingga setiap anggota keluarga merasa terlindungi dan merasa aman.
d. Fungsi perasaan, dapat dikaji dari bagaimana keluarga secara intuitif merasakan perasaan dan suasana anak dan anggota yang lain dalam berkomunikasi dan berinteraksi antar sesama anggota keluarga, sehingga tercipta saling percaya dan pengertian satu sama lain dalam menumbuhkan keharmonisan dalam keluarga.
e. Fungsi agama, dapat dilihat dari bagaimana keluarga memperkenalkan dan mengajak anak dan anggota keluarga lain melalui kepala keluarga guna menanamkan keyakinan aspek-aspek moralitas dan religi yang mengatur kehidupan di dunia dan kehidupan akherat kelak.
f. Fungsi ekonomi, dapat dikaji dari bagaimana kepala keluarga mencari penghasilan, mengelola penghasilan dan memanfaatkan dengan sedemikian rupa, sehingga dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan keluarga.

g. Fungsi rekreatif, dilihat dari bagaimana menciptakan suasana yang menyenangkan dalam keluarga, seperti acara nonton TV bersama, bercerita tentang pengalaman masing-masing, dan yang lainnya.

h. Fungsi biologis, dapat dikaji dari bagaimana keluarga meneruskan keturunan sebagai generasi selanjutnya.

i. Fungsi afeksi, yaitu memberikan kasih sayang, perhatian, dan rasa aman di antara setiap anggota keluarga, serta membina dan mendewasakan kepribadian anggota keluarga dengan sebaik-baiknya.

Selain berjalannya peran maupun fungsi keluarga dengan baik, maka keharmonisan keluarga sangat didukung oleh terjadinya komunikasi yang baik di antara suami istri, serta anggota keluarga yang lainnya, juga nilai-nilai dan norma di dalam masyarakat dimana keluarga tersebut berada dan berinteraksi dengan lingkungannya. Oleh sebab itu, seorang perempuan[85], ketika melihat adanya peluang untuk mengembangkan diri, dan mendapat dukungan dari lingkungan terutama keluarga, akan berusaha berprestasi atau berusaha untuk terus maju dalam berkarir (dapat menyebabkan terjadinya pergeseran pola relasi *gender* dalam keluarga).

Berdasarkan fakta tersebut, maka disadari atau tidak, laki-laki sebagai suami mendapat keuntungan dalam pergeseran pola relasi *gender*, karena perempuan sebagai isteri dapat memberikan

---

[85] Penafsiran jenis kelamin dari aspek biologis. Menurut Poerwadarminta dari kata "empu" yang berarti induk yaitu kemandirian. Jadi pengertian tersebut mengandung makna perempuan yang memiliki kodrat ibu, istri, individu perempuan dan anggota masyarakat, yang setiap unsur tersebut memiliki tanggung jawab yang berbeda. Sebagai ibu adalah mengandung, melahirkan dan mengasuh anak-anaknya. Sebagai istri adalah pendamping suami dan mengurus kebutuhan suaminya. Sebagai individu perempuan mempunyai kedudukan yang sama di mata Allah SWT. Sebagai anggota masyarakat ikut serta memelihara keharmonisan keluarga dengan lingkungan masyarakat.

kontribusi pada peningkatan pendapatan keluarga, walaupun keadaan realitas di masyarakat implentasinya masih sangat bergantung pada setiap kondisi sosial budaya masyarakatnya.

Bagi masyarakat yang mempertahankan norma agama, pengaruh dan intensitas unsur ini tidak terlalu dominan, karena keluarga yang diutamakan, sedangkan bekerja adalah membantu suami dalam pemenuhan kebutuhan keluarga. Namun dalam masyarakat yang cenderung bebas nilai moral dan agama, maka unsur aktualisasi diri bagi perempuan yang berpendidikan tinggi dengan gerakan feminisme radikal (kesamaan dengan laki-laki di segala bidang kehidupan) akan sangat besar pengaruhnya terhadap berjalannya keutuhan keluarga dan rumah-tangga[86].

Pola relasi *gender* yang harmonis terjadi antara suami isteri, terkait dengan pembagian tugas dalam keluarga, apabila dapat berjalan dengan baik maka akan terjadi keharmonisan keluarga. Sebagaimana hasil penelitian dari Saleha[87] yang menemukan bahwa persepsi tentang *gender* yang paling banyak dianut, baik oleh suami maupun isteri adalah "isteri dan suami menyadari bahwa perbedaan jenis kelamin tidak harus dipertentangkan dalam upaya kehidupan keluarga, tetapi justru bersifat saling mendukung dan melengkapi (komplementer)", sehingga tercipta keluarga yang bahagia dan harmonis.

Senada dengan pendapat tersebut Gunarsa[88] menjelaskan bahwa sebuah keluarga dikatakan harmonis, jika seluruh anggota keluarga merasa berbahagia, yang ditandai dengan berkurangnya ketegangan, kekecewaan, dan kepuasan terhadap seluruh keadaan dan keberadaan dirinya dalam keluarga, yang meliputi aspek fisik,

---

[86] Zamralita dan Aswini, *Op.Cit*

[87] Saleha, *Op. Cit*

[88] *Ibid*

mental, emosi, dan sosial. Apabila didasarkan pada peran dan status dari masing-masing anggota keluarga yang terjaga dengan baik (setiap anggota keluarga melakukan tugas utamanya, khususnya suami dan istri) dan saling mendukung dan menghargai satu sama lain, karena kesetaraan dalam beriman dan bertaqwa masing-masing individu (setiap manusia) sama kedudukannya disisiNya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS: Al Hujurat: 3 yang menegaskan bahwa yang paling mulia disisi Allah adalah yang paling bertaqwa, serta hadist HR Ahmad dan dishahihkan oleh Albani yang berbunyi: "Sungguh kamu tidak meninggalkan sesuatu karena taqwamu kepada Allah *azza wajjalla,* melainkan Allah SWT pasti akan memberimu ganti yang lebih baik darinya". Jadi wahai manusia "bertaqwalah kepada Allah SWT semampumu" (QS: At Taghabun:16).

Dalam mengkaji pembagian kerja antara suami istri, setidaknya ada 4 (empat) pendekatan atau perspektif, yaitu: fungsionalisme, feminisme, konvergensi dan patriarkhi.

Pertama. Fungsionalisme oleh Talcot Parson memandang perlu adanya pembagian tugas antara suami istri secara proporsional. Suami bertugas mencari nafkah dan istri mengurus pekerjaan rumah tangga, termasuk mendidik anak (Ritzer dan Goodman, 2004).

Kedua. Feminisme yang menuntut persamaan hak dan kewajiban antara pria dan wanita, memandang tidak perlu ada pembagian tugas dalam keluarga secara konvensional tersebut, artinya istri bisa mencari nafkah dan suami dapat mengurus soal interen rumah tangga.

Ketiga. Konvergensi atau lebih dikenal dengan istilah "*crossover*" yang dipelopori oleh Janet Zollinger Giele, yang berpendapat bahwa antara suami istri perlu ada pembagian tugas pokok, tetapi tidak bersifat mutlak, artinya bisa saling melengkapi.

Sedangkan patriarkhi berpandangan bahwa wanita hanyalah pendukung eksistensi laki-laki. Dalam institusi rumah tangga istri dipandang tidak mempunyai agensi, sehingga "tidak diberi peran" selain untuk mendukung eksistensi suami.

Kajian relasi *gender* merupakan "*mixed*" antara fungsionalisme dan feminisme, yaitu konvergensi atau "*crossover*" sehingga akan terjadi pertukaran peran demi keberlangsungan tugas dalam fungsi keluarga untuk kesuksesan perempuan pekerja di ranah publik (wanita karir) guna meminimalisisir terjadinya konflik peran ganda karena tekanan pekerjaan pada keluarga.

7.2. Kedudukan Perempuan dan Pandangan terhadap Perempuan Bekerja

Tuhan menciptakan laki-laki dan perempuan "berpasangan" dengan adanya peran, tugas dan kedudukan masing-masing. Namun dalam realitasnya, secara historis maupun fenomenologis tidak bisa dihindari munculnya subordinasi dan marjinalisasi perempuan akibat konstruksi sosial budaya masyarakat (sebagian besar bersifat patriarkhi), yang berupa: tata nilai, norma, adat istiadat dan terjadinya perbedaan atau bias tafsir dalam agama. Sebagai konsekuensinya, maka layak untuk dikaji rekonstruksi "seideal" mungkin dalam sudut pandang yang komprehensif.

Di dalam Kitab suci Al Qur'an, Allah SWT telah memberikan pandangan terhadap keberadaan dan kedudukan perempuan dan laki-laki (laki-laki sebagi pemimpin perempuan)[89] sehingga kewajiban bagi laki-laki untuk memberikan nafkah dan mencukupi segala kebutuhan keluarganya. Sebagaimana Allah SWT telah berfirman dalam QS Al Baqarah: 123 yang berarti: "Dan

---

[89] QS An-Nisa (4:34) yang artinya: "Sesungguhnya laki-laki adalah pemimpin bagi kaum perempuan"

kewajiban ayah memberi nafkah dan pakaian kepada para istri dengan cara yang ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya", serta didukung HR Muslim: "Dan mereka (para istri) mempunyai hak diberi rizki dan pakaian (nafkah) yang diwajibkan atas kamu sekalian (wahai para suami). Namun juga memberikan kesempatan kepada perempuan untuk mengembangkan dirinya sebagai sumber daya manusia di tengah-tengah masyarakat, dan telah secara jelas mengajarkan adanya persamaan antara manusia laki-laki dan perempuan maupun antar bangsa, suku dan keturunan, yang membedakan mereka terutama adalah tingkat ketaqwaannya[90].

Perempuan pekerja yang disamakan dengan pekerja perempuan dapat mempunyai makna sesuai dengan definisi pekerja seperti telah dijelaskan sebelumnya. Bekerja sesungguhnya merupakan perwujudan eksistensi dan aktualisasi diri manusia dalam hidupnya. Manusia, baik laki-laki maupun perempuan diciptakan Allah SWT untuk melakukan aktivitas pekerjaannya dan merupakan bagian dari amal shaleh[91].

Ihromi[92] menjelaskan bahwa wanita pekerja adalah mereka yang hasil karyanya akan mendapatkan imbalam uang. Meskipun imbalan tersebut tidak secara langsung diterima. Adapun ciri-cirinya adalah: ditentukan adanya imbalan keuangan, pekerjaanya tidak harus ikut orang lain (bisa bekerja sendiri, yang terpenting

---

[90] QS Al Hujurat (49:13) yang artinya: "Hai Manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu disis Allah adalah orang yang paling bertaqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui".

[91] QS Ali Imran (3:195) yang artinya: "Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonanya: Sesunguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan.

[92] Omas Ihromi, *Wanita Bekerja dan Masalah-Masalahnya*, dalam Toeti Hearti Nurhadi dan Aida Vitalaya, S. Hubeis (Editor, Dinamika Wanita Indonesia Seri 01: Multidimensional (Jakarta: Pusat Pengembangan Sumber Daya Wanita 1990), hlm 38.

hasil pekerjaan tersebut menghasilkan uang), serta kedudukannya bisa lebih tinggi atau lebih rendah dari wanita karir (misal: wanita yang terlibat dalam perdagangan atau bisnis di rumah atau di ranah domestik). Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kerja wanita adalah wanita yang mampu melakukan pekerjaan di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Ciri-cirinya adalah: (1). Kemampuan melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, berpenghasilan lebih tinggi, bahkan punya kedudukan yang tinggi dan berpenghasilan cukup besar. (2) Sebagian besar tenaga kerja wanita masuk dalam katagori ini.

Jadi konsep pekerja merupakan kata generik yang berlaku untuk berbagai status pekerjaan[93] yang dilakukannya sebagai konsekuensi dari kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit atau kegiatan tertentu, baik yang berlangsung rutin maupun temporer. Sehingga pada prinsipnya pekerja atau tenaga kerja perempuan merupakan asset berharga atau sumber daya utama (*ultimate resources*) dalam berbagai sektor guna meningkatkan produktifitas dan kinerja unit usaha dari perusahaan maupun instansi di tengah persaingan yang semakin kompetitif.

---

[93] BPS di dalam Riyadi (2012) membedakan status pekerjaan menjadi tujuh (7) katagori, yaitu: 1) Berusaha sendiri, 2) Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tak dibayar, 3) Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar, 4) Buruh/karyawan/pegawai, 5) Pekerja bebas di pertanian, melipti pertanian tanaman pangan, perkebunan, kehutanan, peternakan, perikanan dan perburuan, termasuk juga jasa pertanian, 6) Pekerja bebas di non pertanian, yang meliputi usaha di sektor pertambangan, industri, listrik, gas dan air, sektor konstruksi/bangunan, sektor perdagangan, sektor angkutan, pergudangan. Komunikasi, sektor keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah dan jasa perusahaan, sektor jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan, dan 7) Pekerja tak dibayar, terdiri dari anggota rumah tangga dari orang yang dibantunya, seperti istri, anak yang membantu suami/ayahnya bekerja di sawah, bukan anggota rumah tangga tetapi keluarga dari orang yang dibantunya, seprti: family yang membantu melayani penjualan di warung; bukan anggota rumah tangga dan bukan keluarga dari orang yang membantu menganyam topi pada industri rumah tangga tetangganya.

BAB VIII
WANITA KARIR DAN PERAN GANDA

8.1. Wanita Karir

Kamus Besar Bahasa Indonesia, menjelaskan kata wanita karir, terdiri dari kata wanita yang artinya perempuan dewasa dan karir berasal dari kata "karir" (Belanda) yang berarti: *Pertama*, perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan dan jabatan. *Kedua*, pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju.[94] Sedangkan menurut Salim dan Salim dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kontemporer (1991) menjelaskan kata karir selalu dihubungkan dengan tingkat atau jenis pekerjaan seseorang. Wanita karir berarti wanita wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi (usaha dan perusahaan).[95]

Istilah "karir" atau *career* (Inggris) yang artinya "*A job or profession for which one is trained and which one intends to follow for part or whole of one's life*" (suatu pekerjaan atau profesi, di mana seseorang perlu pelatihan untuk melaksanakan tugasnya, dan berkeinginan untuk menekuninya dalam kehidupannya). Oleh sebab itu wanita karir adalah wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi seperti: bidang usaha, perkantoran dan lain-lain, dengan dilandasi oleh pendidikan dan keahlian, keterampilan, kejujuran dan sebaginya yang menjanjikan untuk kemajuan dan jenjang karir.

---

[94] S.C. Utami Munandar, *Wanita Karir: Tantangan dan Peluang, "Wanita dalam Masyarakat Indonesia, Akses, Pemberdayaan dan Kesempatan"* (Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press, 2001) hlm 301

[95] Peter Salim dan Yeni Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer* (Jakarta, English Press, 1991) hlm 1125

Pada umumnya karir ditempuh oleh wanita di luar rumah, sehingga wanita karir tergolong mereka yang bekerja di sektor publik, yang membutuhkan kemampuan dan keahlian tertentu dengan persyaratan telah menempuh pendidikan tertentu.[96]

Wanita karir, khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis menanggung beban ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun keluarga. Oleh sebab itu muncul konsep peran ganda bagi perempuan, yang merupakan aplikasi dari peran perempuan di dua ranah sekaligus, yaitu ranah domestik dan publik.

Saat ini diupayakan terjadinya pemberdayaan perempuan, yaitu pencerminan dari kemitra-sejajaran perempuan dengan laki-laki dalam segala bidang kehidupan. Oleh sebab itu, pada saat ini peran ganda perempuan yang berkeluarga adalah suatu kajian yang menarik untuk "dikupas". Fenomena tersebut dapat dikaji, diobservasi, dan merupakan fenomena yang bersifat inter subyektif, karena membawa konsekuensi pada terjadinya perubahan pranata maupun struktur sosial di dalam keluarga sekaligus berdampak di masyarakat.

Peran ganda perempuan pekerja berdampak secara positif maupun negatif, apabila peran tersebut mampu untuk menyumbang stabilitas keluarga atau masyarakat, maka hal itu dinilai fungsional dan disebut sebagai perubahan struktur fungsional dalam kehidupan keluarga, begitu pula sebaliknya.

Bekerja selain dimaknai ibadah[97] juga dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan hidup secara jasmani maupun rohani. Islam mengajarkan adanya kewajiban untuk bekerja sekaligus hak

---

[96] Siti Muri'ah, *Nilai-Nilai Pendidikan Islam dan Wanita Karir*, Rasail Media Group, Semaramg, 2011, hlm 32-34

[97] QS Al-Jumuah [62]: 10 " Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah serta ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung".

untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat berlaku baik kepada laki-laki maupun perempuan. Sebagaimana firmanNya dalam QS An-Nisa:29 yang artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kalian saling memakan harta sesama kalian dengan jalan yang tidak benar, akan tetapi hendaklah kalian berdagang atas dasar saling rela di antara kalian".

Berdasarkan firman tersebut, maka setiap manusia dituntut untuk dapat memperjuangkan kebutuhan hidupnya, agar mampu hidup mandiri. Bahkan berdasarkan kitab Fiqih, Jamaluddin Muhammad Mahmud menyatakan bahwa perempuan dapat bertindak sebagai pembela dan penuntut dalam berbagai bidang, dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, perempuan juga mempunyai hak untuk bekerja dan menduduki jabatan tertinggi dalam karirnya[98].

Di sisi lain, Syaikh Abdul Aziz bin Abdullah bin Baz menjelaskan dalam hubungan dan pergaulan antara laki-laki dan perempuan yang dapat menimbulkan fitnah, maka sebaiknya perempuan bekerja di ranah perempuan, sebagaimana pernyataanya sebagai berikut:

"Sebenarnya lahan pekerjaan perempuan di rumah atau di bidang pengajaran dan lainnya yang berhubungan dengan perempuan sudah cukup bagi perempuan, tanpa harus memasuki pekerjaan yang menjadi tugas para laki-laki. Orang-orang yang berakal dari Negara barat telah menyeru keharusan untuk mengembalikan perempuan pada kedudukan yang telah disediakan Allah SWT dan telah diatur sesuai dengan kemampuan

---

[98] M.Quraish Shihab, "*Membumikan Al Qur'an*" http://media.isnet.org/islam/Quraish/Membumi/Perempuan.html (diakses 22 Januari 2017)

fisik dan akalnya"[99].

Secara hukum Islam, Qardhawi mengkatagorikan hukum perempuan bekerja di luar rumah atau aktivitas berkarir adalah *jaiz* (dibolehkan), yang dapat dimaknai sunnah atau wajib karena tuntutan (membutuhkan), misal: janda yang dicerai suaminya atau untuk membantu ekonomi suami maupun keluarga[100]. Dalam fiqih Hambali yang ditulis oleh Faqihuddin Abdul Kodir, juga tidak ditemukan larangan perempuan bekerja (berkarir), selama ada jaminan kemanan dan keselamatan, karena bekerja adalah hak setiap orang, sehingga suami tidak berhak melarang istri bekerja mencari nafkah disebabkan karena ia sakit, miskin atau sebab lain.

Seorang laki-laki yang awalnya mengetahui dan menerima calon istrinya bekerja (perempuan/wanita karir) maka implikasinya setelah menikah akan terus bekerja, oleh sebab itu dengan alasan tertentu suami tidak boleh melarang istri untuk bekerja[101]. Oleh sebab itu kesuksesan karir seorang istri sangat dipengaruhi oleh suaminya, sebagaimana hasil penelitian Lee and Choo[102] menemukan bahwa komitmen wanita karir yang telah berkeluarga pada pekerjaannya lebih tinggi dari wanita yang belum berkeluarga, karena mempertimbangkan faktor kebutuhan dan dukungan dari keluarganya, terutama dukungan suami.

---

[99] Syaikh Abdul Aziz bin Abdullah bin Baz, " *Pandangan Islam terhadap Pekerjaan Seorang Perempuan*",Sefrizal/http://idshvoong.com/humanitiecs/1845934-pandangan-islam-terhadap-pekerjaan-seseorang/ (diakses 23 Januari 2015)

[100] Yusuf Qardhawi, :"*Fatwa-fatwa Kontemporer: Apa Saja yang Boleh Dikerjakan Wanita*, http://dir.groups.yahoo.com/group/wanita-muslimah/message/296 (diakses 25 Januari 2015)

[101] Faqihuddin Abdul Kodir, "*Perempuan Bekerja Menurut Islam*", http://jumiartiagus.multiply.com/journal/itcm/1 (diakses Januari 25,2015)

[102] Lee, Jean S.K., and Cho Seow Ling, *Work-Family Conflict of Women Entrepreneurship in Singapore*, *Women in Management Review*, 2001, Vol 16 No 5, pp: 204-221

Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengertian wanita karir adalah wanita yang menekuni pekerjaan (profesi) yang menghasilkan uang dan memungkinkannya untuk dapat berkembang, baik jabatan, peran maupun kepribadiannya, ditekuni dalam waktu yang lama, secara penuh (*full time*), demi mencapai prestasi tinggi yang berupa gaji maupun status tertentu. Adapun ciri-ciri wanita karir adalah sebagai berikut:

1. Wanita yang aktif melakukan kegiatan-kegiatan di luar rumah (ranah publik) untuk mencapai suatu kemajuan secara ekonomi maupun aktualisasi diri.
2. Kegiatan yang dilakukan merupakan kegiatan profesional (membutuhkan keahlian dan keterampilan tertentu) sesuai dengan bidang yang ditekuninya, baik di bidang politik, ekonomi, pemerintahan, ilmu pengetahuan, pertahanan dan keamanan, sosial, budaya, pendidikan dan lain-lain.
3. Bidang yang ditekuni merupakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensinya, serta dapat mendatangkan materi atau mendapat imbalan uang untuk kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan maupun jabatannya.

Syaikh Abdul Aziz Bin Baz mengatakan "Islam tidak melarang wanita untuk bekerja dan bisnis, karena Allah mensyariatkan dan memerintahkan hambanya untuk bekerja, sebagaimana firmanNya dalam QS At-Taubah:105, yang berbunyi: Katakanlah (wahai Muhammad), bekerjalah kalian! Maka Allah, Rasul-Nya dan para mukminin akan melihat pekerjaanmu". Perintah ini mencakup pria dan wanita.

Firman Allah SWT juga mensyariatkan usaha atau bisnis yang halal dan thoyib kepada semua hambanya, karena itu seluruh manusia diperintah untuk berusaha atau berbisnis, berikhtiar dan bekerja kepada hambaNya, baik pria maupun

wanita. Hal tersebut bagi wanita karir Islami dipertegas dengan firman Allah dalam QS An-Nisa:29 yang berbunyi: "Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kalian saling memakan harta sesama kalian dengan jalan yang tidak benar, akan tetapi hendaklah kalian berdagang atas dasar saling rela di antara kalian" Dari firman tersebut mengandung makna bahwa perintah bekerja berlaku bagi laki-laki dan perempuan yang bekerja atau berkarir untuk senantiasa berbasis syariat Islam.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa Islam pada dasarnya tidak melarang wanita untuk bekerja, dalam arti wanita boleh bekerja apabila memenuhi syarat-syaratnya, serta tidak mengandung hal-hal yang dilarang oleh syari'at. Adapun ciri-ciri wanita karir dalam Islam dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:[103]

a. Bebas dari hal-hal yang akan menyebabkan masalah, kemungkaran, membahayakan agama dan kehormatannya (misal: menjauhi campur baur atau ikhtilat dengan laki-laki serta menutup aurat).

b. Pekerjaannya tidak menganggu kewajiban utamanya dalam urusan rumah, karena mengurus rumah adalah kewajiban utama, sedangkan pekerjaan di luar rumah bukan kewajiban baginya (dibolehkan).

c. Harus dengan izin suaminya, karena istri wajib mentaati suaminya.

d. Menerapkan adab-adab Islami, seperti: menjaga pandangan, memakai hijab syar'i, tidak memakai wewangian yang berlebihan, tidak melembutkan suaranya kepada pria yang bukan mahrom, dan lain-lain.

---

[103] Nur 'Ala Ad-Darb, Syaikh Muhammad bin Shalih Al-Utsaimin, hlm 82-83

e. Pekerjaannya sesuai dengan sifat wanita, misal: mengajar, melatih, dokter, perawat, pegawai, penulis, dan lain-lain yang sesuai dengan tabi'at kewanitaan, maupun pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya.

f. Tidak ada ikhtilat di lingkungan kerjanya, serta mendapat ridlo suami.

   Hendaknya mencari pekerjaan yang bisa dikerjakan di rumah, jika tidak bisa maka pekerjaan di luar rumah yang "sesuai bagi perempuan" sehingga terhindar dari fitnah, guna tegaknya ekonomi rumah tangga.

Seorang perempuan yang memilih menjadi wanita karir, khususnya yang sudah berkeluarga, maka peran wanita[104] tersebut telah bergeser dari peran tradisional (ranah domestik) ke peran modern (ranah publik), dari yang awalnya hanya berperan dalam mengurusi rumah tangga, mengandung dan melahirkan serta merawat dan mendidik anak (reproduksi) menjadi wanita yang bisa produktif (bekerja di ranah publik dan mempunyai nilai ekonomis) yang disebut wanita karir.

8.2. Peran Ganda

Fenomena wanita karir telah terjadi baik di negara maju maupun negara berkembang (Yang *et. al.*[105]). Konsekuensinya bagi wanita karir adalah adanya dua peran sekaligus dalam waktu bersamaan, yang menimbulkan keterkaitan antara pekerjaan dengan keluarga, sehingga menimbulkan peran ganda. Terjadinya tekanan dalam pemenuhan kebutuhan dalam dua ranah tersebut berakibat

---

[104] Wanita adalah perempuan yang telah dewasa secara biologis dan mampu mengambil keputusan dalam setiap konsekuensi tindakannya secara hukum.

[105] Yang, Nini, *et. al.*, *Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S Comparison of The Effects Of Work and Family Demands, Academy of Management Journal, 2000, Vol. 43, Nomor 1*, p: 113-123,

timbulnya konflik peran peran yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga yang disebut konflik kerja-keluarga/*work-family conflict* (Kinnunen *et. al.*[106]; Amstad *et. al.*[107] dan Sublet[108]).

Peran ganda perempuan (di ranah domestik maupun publik), belum sepenuhnya dapat diterima di masyarakat yang sebagian besar mempunyai pola pemikiran patriarkhi, karena itu implikasinya adalah hal tersebut akan mampu menciptakan terjadinya pergeseran nilai peran dan fungsi dalam keluarga, yaitu berupa perubahan struktur fungsional dalam kehidupan keluarga, seperti: pola pembagian tugas dalam keluarga, yang meliputi: penggunaan waktu dan kegiatan untuk keluarga, urusan mengelola rumah tangga, menyeimbangkan peran pekerjaan di masing-masing ranah, kegiatan sosial ekonomi, pengembangan diri, dan pemanfaatan waktu luang dalam kegiatan kemasyarakatan di lingkungannya (Sukri dkk[109]).

Dalam pola pemikiran patriarkhis tersebut terkait dengan ajaran Islam, salah satu dampaknya akan memunculkan berbagai pendapat tentang Islam yang bias *gender*, yang pada akhirnya menimbulkan "persepsi kurang tepat" tentang ajaran Islam yang dapat mendeskriditkan perempuan (pembatasan ruang gerak perempuan di ranah publik). Sehingga hal ini membutuhkan dekonstruksi pemikiran melalui upaya kritis secara komprehensif (tidak adanya pemahaman yang bersifat kontradiktif dan

---

[106] Kinnunen, U., Geurts S. & Mauna S., *Work-to-Family Conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one year longitudinal study on gender differences, Work & Strees,* 2010, 83:119-137

[107] Amstad, et. al., *A Meta Analysis of work-family conflict and farious outcomes with a special emphasis on cross domain versus matching-domain relations*, Journal of Occupational Health Phscology, 16, p: 151-169. 2011

[108] Sublet, Lisa. W., *When Workplace family-support is missalocated: The impotance of vlue congruence and fairness perception in predicting work-familiy conflict and job attitudes,* Thesis, The Faculty of Departemen of Physcology, University of Houston, 2014

[109] Sukri, Sri Suhandjati (Editor), dkk, *Pemahaman Islam dan Tantangan Keadilan Gender*, Gama Media, Yogyakarta, 2002

distingtif antara Islam dan pemahaman penafsiran para ulama) mengenai konsep kesetaraan *gender*, dan dapat dipahami secara proporsional (khususnya tentang konsep wanita karir), yang pada prinsipnya mampu membentuk dukungan sosial pada wanita karir. Oleh sebab itu, dukungan sosial pada wanita karir memiliki sudut pandang kajian yang menarik untuk diteliti dalam berbagai perspektif, terutama dari sudut pandang kajian sosiologi keluarga dan sosiologi organisasi dalam konteks sosiologi perilaku organisasi.

Dari aspek sosiologi keluarga, perempuan sebagai istri dan ibu yang baik (*motherhood*), haruslah senantiasa mendukung dan bisa mendampingi suami dan anak-anak dalam kondisi apapun, serta mendorong segala usaha untuk keberhasilan suami dan kesuksesan anak-anaknya (merupakan investasi dunia akherat). Hal ini terus berkembang dan dilanggengkan oleh pranata yang ada dalam masyarakat patriarkhi, sehingga mempengaruhi cara pandang masyarakat tersebut, tidak saja oleh laki-laki terhadap sosok perempuan, tetapi perempuan itu sendiri dalam memandang dirinya dan mengambil tempat dalam proses sosial di masyarakat. Namun anggapan tersebut tidak bisa dipertahankan terus menerus secara mutlak, mengingat seiring dengan kemajuan jaman banyak perempuan berpotensi dan berkompeten di bidangnya (tingkat pendidikan yang memadai) yang bekerja atau berkarir mencari nafkah, demi tegaknya ekonomi rumah tangga maupun mendukung peningkatan pendapatan keluarga sesuai dengan nilai-nilai religi dan sosial budaya yang dianutnya.

Nilai bahwa manusia harus senantiasa berusaha untuk memperbaiki hidupnya merupakan salah satu faktor yang mendorong proses perubahan sosial (Goode[110]), yang bersifat

---

[110]Goode, Willian, J., *Sosiologi Keluarga,*Bumi Aksara, Jakarta,2007

dinamis pada semua orang dan dipengaruhi oleh nilai dan norma budaya masyarakatnya. Khususnya terkait dengan wanita yang berperan ganda (peran di ranah domestik dan ranah publik). Sehingga proses perubahan nilai sosial budaya yang sedang berlangsung, terkait keadilan dan kesetaraan *gender* akan memberikan harapan baru bagi perempuan untuk mampu mengelola keluarga dan diberikan kesempatan berkarir sesuai potensi serta kompetensi di bidangnya masing-masing, sehingga peran ganda perempuan, merupakan hal yang lazim ditemui saat ini.

Sedangkan dari aspek sosiologi organisasi, wanita karir sebagai sumber daya manusia merupakan investasi berharga bagi perusahaan, karena kinerja mereka memberikan hasil yang nyata bagi perusahaan (Zhang dan Fried[111]).

Perempuan berkeluarga yang berperan ganda, juga dituntut senantiasa mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, meskipun seringkali menghadapi tekanan dari lingkungan masyarakatnya. Ketika mendapatkan tekanan dari lingkungan (lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan), maka wanita karir akan senantiasa mencoba untuk melakukan adaptasi diri, sehingga berdampak positif bagi keluarganya.

Sebagaimana penjelasan dari Latuny[112] yang menyatakan bahwa peran ganda perempuan berkeluarga juga dapat mempunyai dampak positif, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan dalam keluarga. Hal tersebut tercipta apabila mampu menjaga keseimbangan, keselarasan dan keserasian dengan lingkungan keluarganya, yang dapat dicapai dengan dasar

---

[111] Zhang, M., Grifith, R.W., & Fried, D., D., *Work-Family Conflict and Individual Consequencies, Journal of Management Physycology*, 2012, Vol 27, No.7

[112] Latuny, Mailod, *Peran Ganda Perempuan dalam Keluarga, Jurnal Sasi*, 2012, Volume 18 No 1 Bulan Januari-Maret: 13-20

pengertian, kesadaran dan pengorbanan dari pasangan (suami). Oleh sebab itu dukungan sosial (lingkungan keluarga dan lingkungan kerja) serta budaya masyarakatnya sangat bermakna dalam peningkatan kinerja dalam karirnya atau pengembangan karirnya. Sebagaimana hasil penelitian De-Vita[113] yang menjelaskan bahwa: kebahagiaan atau kesejahteraan di tempat kerja dapat dicapai ketika individu dapat memaksimalkan potensi kerja (kinerja) berdasarkan lima C (5C), yaitu: *Contribution*, *Conviction*, *Culture*, *Commitment* dan *Confidence*.

Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli, maka keterlibatan keluarga dan lingkungan kerja secara aktif dalam suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan oleh pribadi perempuan yang berperan ganda, dapat diorganisir berlandaskan kemampuan yang memadai dari masing-masing individu, sehingga bagi seorang perempuan berkeluarga yang berperan ganda, segala perilaku dan tindakan sosial yang dilakukan dapat mengarah pada stabilitas dan harmonisasi dalam keluarga. Faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah motivasi, keinginan yang kuat untuk mengaktualisasikan diri, adanya keyakinan dan penilaian positif terhadap diri sendiri, serta kemampuan untuk melakukan hal-hal positif yang dapat membawa pada keberhasilan di dalam dunia kerja dan keluarga secara seimbang di masa yang akan datang.

Saat ini, pekerjaan bagi yang sudah berkeluarga merupakan upaya eksistensi seseorang (baik laki-laki maupun perempuan), sehingga menjadi tuntutan yang meningkat terhadap organisasi, untuk memahami secara seimbang kehidupan antara berkeluarga dan bekerja telah mengalami perubahan. Dua hal tersebut tidak dapat terpisahkan, terutama pada pasangan suami istri yang

---

[113] De-Vita, E., Happines at Work, *Journal of Business and Economics*, 2010, 607: 17-38,

isterinya atau suami isteri keduanya bekerja (*dual carrier family*). Kondisi tersebut harus dipahami dalam organisasi dan fungsi keluarga, dimana terjadinya ketidak-seimbangan atau ketidakselarasan kepentingan antara pekerjaan dan keluarga, sehinga akan dapat menimbulkan konflik peran ganda yang disebut *Work-Family Conflict (WFC).* WFC yaitu suatu kondisi dimana terjadi konflik karena tekanan peran dari pekerjaan dengan keluarga, yang satu sama lain tidak selaras (Apperson[114]). Konflik ini ditandai dengan fenomena berkurangnya keselarasan di antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dengan sasaran-sasaran organisasi. Keadaan seperti ini menjadi wacana menarik yang semakin penting untuk diperhatikan oleh perusahaan baik di negara maju maupun berkembang (Yang *et. al.*[115]), seperti yang selama ini terjadi di Indonesia dalam meningkatkan hubungan ketergantungan antara dunia pekerjaan dan keluarga.

Seiring dengan munculnya konsep *New Man* (bisa disebut "emansipasi laki-laki") yang sekarang sedang tumbuh di kota-kota besar dunia karena istri bekerja di luar rumah atau wanita karir. Laki-laki kemudian mengambil alih tugas istri di ranah domestik, misalnya: menjaga dan menyuapi anak di tempat bermain anak, mengantar jemput anak ke sekolah, belanja keperluan keluarga di pusat–pusat perbelanjaan dan menjaga anaknya di ruang publik, bahkan pada hari–hari tertentu mereka melakukan kegiatan keluarga, seperti: membersihkan rumah, memasak, mencuci atau mengasuh anak. Hal ini membalikkan mitos bahwa ranah domestik (rumah tangga) adalah hanya menjadi tanggung- jawab perempuan saja.

---

[114] Apperson *et.al*, *Women managers and the Experience of Work-Family Conflict, American Journal of Undergradute Research*, 2002, V0l 1. No 3:1-12

[115] *Ibid*

Secara bersamaan, *trend* tersebut menghasilkan penurunan level konflik pekerjaan-keluarga, bagi laki-laki terutama perempuan, dimana mereka berusaha untuk menyeimbangkan tuntutan atau tekanan yang sering tidak selaras antara pekerjaan dan keluarga. Sebagaimana hasil penelitian Apollo dan Cahyadi[116] yang menjelaskan bahwa dukungan keluarga terutama suami dapat mengurangi konflik peran ganda, karena dukungan tersebut berperan penting bagi perempuan dalam menjalankan peran sebagai ibu, istri dan sekaligus mengimplementasikan kemampuan dan potensinya bagi masyarakat luas dengan menjadi wanita karir.

Di Indonesia semakin banyak perempuan yang bekerja di luar rumah, dengan alasan utama (59%) adalah alasan ekonomi untuk menambah penghasilan, juga untuk aktualisasi diri bagi perempuan yang berpendidikan tinggi (Dwiatmadja dan Kusumaningrum[117]). Sehingga terjadi perubahan peran perempuan yang dahulunya digambarkan sebagai seseorang yang mempunyai peran *to protect a beauty* yang bertugas di ranah domestik dengan stigma *motherhood*, yang mencakup: merapikan rumah, mencuci, menjaga kesehatan anak-anak, memasak, serta mengasuh anak menjadi semakin berkurang dalam keluarga masyarakat Indonesia.

Suasana konflik akan selalu mewarnai masyarakat, terutama dalam hal distribusi sumber daya yang terbatas. Sifat pementingan diri akan menyebabkan diferensiasi kekuasaan yang ada dan menimbulkan sekelompok orang menindas kelompok lainnya. Perbedaan kepentingan dan pertentangan antar individu pada akhirnya dapat menimbulkan konflik dalam suatu organisasi

---

[116] *Ibid*

[117] Dwiatmadja dan Kusumaningrum, Y.M., *Potret Perempuan Pekerja Di Masa Krisis Ekonomi, Jurnal Telaah Bisnis*, 2000, Vol 1, No. 2: 123-132

atau masyarakat. dimana seseorang itu berada.[118]

8.3. Konflik dan Ketimpangan *Gender*

Dalam permasalahan *gender*, terjadinya sosial-konflik terkadang diidentikkan dengan teori Marx, karena begitu kuatnya pengaruh dominasi Marx di dalamnya. Marx mengemukakan suatu gagasan menarik bahwa perbedaan dan ketimpangan *gender* antara laki-laki dan perempuan tidak disebabkan oleh perbedaan biologis, tetapi merupakan bagian dari penindasan kelas yang berkuasa dalam relasi produksi yang diterapkan dalam konsep keluarga.

Teori kelas dalam konteks keluarga, menggambarkan hubungan laki-laki perempuan (suami-istri) tidak ubahnya dengan hubungan proletar dan borjuis, hamba dan tuan, atau "pemeras dan yang diperas". Dengan kata lain, ketimpangan peran *gender* dalam masyarakat bukan karena kodrat dari Tuhan, tetapi karena hasil konstruksi masyarakat itu sendiri. Teori tersebut selanjutnya dikembangkan oleh para pengikut Marx seperti F. Engels, R. Dahrendorf, dan Randall Collins.

Asumsi yang dipakai dalam pengembangan terjadinya sosial-konflik, atau teori diterminisme ekonomi Marx, bertolak belakang dengan asumsi yang mendasari teori struktural-fungsional. Ada empat hal yang mendasarinya, yaitu: (1) relasi sosial menggambarkan karakteristik yang sistemik, pola relasi yang ada sebenarnya penuh dengan kepentingan individual atau sekelompok orang. Hal ini membuktikan bahwa sistem sosial secara sistematis menghasilkan konflik kepentingan; (2) konflik adalah suatu yang tak terhindarkan dalam semua sistem sosial; (3) konflik akan terjadi dalam aspek pendistribusian sumber daya

---

[118] Maherani, Astarani, 2013, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Fear of Succes terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda*, Makalah hasil penelitian (diakses 8 Desember 2014 pukul 06.48)

yang terbatas, terutama kekuasaan; dan (4) konflik adalah sumber utama terjadinya perubahan sosial dalam masyarakat.[119]

Sistem sosial dalam keluarga, menurut teori ini, bukan sebuah kesatuan yang normatif (harmonis dan seimbang), melainkan lebih dilihat sebagai sebuah sistem yang penuh konflik antar anggotanya, yang menganggap bahwa keragaman biologis dapat dipakai untuk melegitimasi relasi sosial yang operatif. Keragaman biologis yang menciptakan peran *gender* dianggap konstruksi budaya, sosialisasi kapitalisme, atau patriarkat.

Menurut para feminis Marxis dan sosialis institusi yang paling eksis dalam melanggengkan peran *gender* adalah keluarga dan agama, sehingga usaha untuk menciptakan *perfect equality* (kesetaraan *gender* 50/50) adalah dengan menghilangkan peran biologis *gender*, yaitu dengan usaha radikalisme untuk mengubah pola pikir dan struktur keluarga yang menciptakannya.[120]

Teori sosial-konflik ini juga mendapat kritik dari sejumlah pakar, terutama karena teori ini terlalu menekankan faktor ekonomi sebagai basis ketidakadilan yang selanjutnya melahirkan konflik antara yang menguasai dan yang dikuasai. Dahrendorf dan R. Collins, yang tidak sepenuhnya setuju dengan Marx dan Engels, menganggap konflik tidak hanya terjadi karena perjuangan kelas dan ketegangan antara pemilik dan pekerja, tetapi juga disebabkan oleh beberapa faktor lain, termasuk ketegangan antara orang tua dan anak, suami dan isteri, laki-laki dan perempuan, dan lain sebagainya.[121] Berdasarkan hal tersebut maka dalam konteks keluarga wanita karir sering timbul tekanan atau ketegangan akibat peran ganda perempuan, sehingga pada

---

[119] *Ibid*

[120] Megawangi, Ratna. *op.cit.* hlm 91.

[121] Umar, Nasaruddin. *op.cit.* hlm 64

akhirnya akan dapat menimbulkan terjadinya konflik peran ganda, yaitu konflik yang terkait dengan pekerjaan ke dalam keluarga (*work-family conflict*).

BAB IX
RELASI *GENDER* YANG HARMONIS

9.1. Nilai dan Norma Masyarakat Patriarkhi

Nilai-nilai dan norma di masyarakat patriarkhi telah menetapkan bahwa sudah kodratnya perempuan merupakan "ratu dan pengurus rumah tangga". Sehingga pemikiran untuk memberikan kesempatan kepada perempuan untuk beraktivitas di luar rumah sebagai wanita karir sebagai suatu pandangan yang menyalahi kodrat perempuan.

Secara rinci ada dua pandangan mengenai relasi antara pria dan wanita di masyarakat, yaitu: Pertama, kedudukan pria dan wanita itu "berbeda tetapi setara" di dalam pandangan ini peranan pria dan wanita adalah peran yang saling melengkapi dan untuk "kepentingan bersama". Menurut pandangan ini, pemisahan peran dan pengaruh antar jenis kelamin mencerminkan sifat komplementer dalam upaya bersama untuk mewujudkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Sedangkan pandangan yang kedua, kedudukan pria dan wanita itu "berbeda dan tidak setara". Artinya bahwa terdapat pembedaan peran dan fungsi antara laki-laki dan perempuan yang mecerminkan dominasi kekuasaan atau ordinat dan sub ordinat. Dua pandangan tersebut saling bertentangan, yaitu: "kekuasaan perempuan nyata tapi tersembunyi" dan adanya suatu "penundukan kepada perempuan yang nyata tapi tersembunyi".[122]

Hal tersebut mengandung implikasi dua pendapat. *Pertama*,

---

[122] Endang Lestari Hastuti, *Hambatan Sosial Budaya dalam Pengarusutamaan Gender di Indonesia (Socio-Cultural Constrain of Gender Mainstreaming in Indonesia).* Di akses tanggal 25 Januari 2015

nilai dan norma yang masih melekat kuat dimasyarakat patriarkhi. Hal ini berdasarkan sebagaimana firman Allah SWT dalam QS An-Nisa:34 yang menjelaskan bahwa: "Para lelaki (suami) itu pemimpin bagi para wanita (istri), karena Allah SWT telah melebihkan sebagian mereka (yang lelaki) atas sebagian yang lain (wanita), dan karena mereka (yang lelaki) telah memberikan nafkah dari harta mereka". Hal ini mengandung makna bahwa yang wajib memberikan nafkah adalah suami. Islam menjadikan suami sebagai kepala keluarga maka dipundaknya tanggung jawab utama lahir batin kesejahteraan keluarga. Di sisi lain, Islam juga sangat proporsional dalam membagi tugas rumah tangga, kepala keluarga diberikan tugas utama menyelesaikan urusan publik, sedangkan istri memiliki tugas utama yang mulia di ranah domestik.

Kedua, norma masyarakat tersebut dikonstruksi kembali oleh masyarakat, bahwa setiap aktivitas manusia adalah wujud kecintaan atau ibadah sebagai hamba kepada Allah SWT, sehingga timbul pemikiran bahwa bekerja adalah ibadah dan eksistensi setiap manusia (baik laki-laki maupun wanita), karena dengan bekerja bisa mendapatkan penghasilan sendiri dan mandiri, dan mampu untuk memenuhi kebutuhan anak dan keluarga, di mana perempuan sejahtera akan membawa masyarakat yang sejahtera. Namun hal tersebut masih menjadi konflik sehingga mudah untuk diprovokasi dengan berbagai statemen yang berasal dari dunia Barat yang antara lain dengan gerakan feminisme, khususnya feminisme radikal, yang berjuang untuk kesetaraan antara laki-laki dan perempuan disegala bidang kehidupan "tanpa kecuali", yang dikenal dengan istilah emansipasi.

Sebenarnya penghormatan Islam pada perempuan telah terdistorsi arogansi kultural (banyak menutup peluang perempuan untuk mengeksplor kemampuan) dengan dalih

pandangan yang pertama tadi. Sedangkan pandangan kedua yang dimaknai secara radikal, misal: konsep emansipasi radikal, di mana hubungan suami dan istri bersifat *power relation* (yang mendapat penghasilan atau uang lebih besar maka semakin besar pula kekuasaannya dalam keluarga) khususnya dalam pengambilan keputusan. Implikasinya adalah sesuatu itu baik dilakukan dengan menuntut status yang dipilih, misal mengambil keputusan menjadi wanita karir supaya jangan sampai "dikuasai" laki-laki dan bisa mandiri.

Berdasarkan kedua perspektif tersebut, maka peneliti berpendapat bahwa: menjadi wanita karir adalah pilihan antara keluarga atau karir, dengan kata lain harus mampu menyeimbangkan peran ganda, yaitu peran di ranah domestik dan ranah publik. Oleh sebab itu kesuksesan wanita karir adalah suksesnya seorang wanita dalam keluarga dan pekerjaan atau karirnya dengan dukungan penuh dari keluarga (khususnya suami) dan dukungan yang memadai dari lingkungan kerja.

9.2. Peran Perempuan dalam Relasi *Gender*

Di era globalisasi saat ini, menurut Vitayala dalam Hastuti[123], pengembangan citra dan potensi perempuan yang berpendidikan tinggi semakin meningkat, khususnya terkait peran dalam relasi *gender*, maka dapat diklasifikan menjadi beberapa peran, yaitu:

a. Peran tradisi, yang menempatkan perempuan dalam fungsi reproduksi. Pembagian tugas seratus persen untuk keluarga, perempuan di rumah dan laki-laki di luar rumah.

b. Peran transisi, mempolakan peran tradisi lebih utama dari yang lain. Pembagian tugas mengikuti aspirasi *gender*, *gender* tetap eksis mempertahankan keharmonisan keluarga, dan

---

[123] *Ibid*

urusan rumah tangga tetap menjadi tanggung jawab perempuan sepenuhnya.

c. Dwiperan, memposisikan perempuan dalam kehidupan dua dunia, peran domestik dan publik sama-sama penting. Dukungan suami dan keluarga pemicu ketegaran dan mengurangi keresahan.

d. Peran egalitarian, menyita waktu dan perhatian perempuan untuk kegiatan di luar rumah. Dukungan moral dan tingkat kepedulian laki-laki sangat hakiki untuk menghindari konflik kepentingan masing-masing.

e. Peran kontemporer, merupakan dampak pilihan perempuan untuk mandiri dalam kesendirian. Meskipun jumlahnya belum banyak, benturan demi benturan dari dominasi pria yang belum terlalu peduli akan meningkatkan populasinya.

Peran transisi dan egalitarian pada abad 21 saat ini akan menimbulkan terjadinya 3 (tiga) kemungkinan dalam konteks relasi peran *gender* dalam keluarga, yaitu:

1) Keajegan penajaman peran laki-laki dan perempuan memudar, dan tidak jelas lagi dimana titik pembedanya.

2) Perempuan pekerja (wanita karir) akan terus meningkat, sebaliknya laki-laki yang menganggur akan dapat meningkat pula.

3) Mobilitas sosial dan geografis yang memisahkan tempat tinggal suami istri, orang tua dan anak, sehingga keluarga menjadi "tidak utuh" lagi dalam berdomisili.[124]

Apabila dicermati maka ada beberapa hal yang mendorong seorang wanita/istri untuk meninggalkan rumah untuk bekerja

---

[124] *Ibid*

atau berkarir adalah sebagai berikut:[125]

(1) Untuk menambah penghasilan keluarga

(2) Untuk ekonomis dan tidak tergantung dari suaminya

(3) Untuk menghindari rasa kebosanan atau mengisi waktu kosong

(4) Karena ketidakpuasan dalam pernikahan

(5) Karena mempunyai minat atau keahlian tertentu

(6) Untuk memperoleh "status" demi pengembangan diri.

Dalam dunia modern seperti sekarang, sebagian wanita/istri menganggap pekerjaan rumah tangga "membosankan" karena bersifat rutinitas, sehingga banyak yang ingin mengembangan dirinya (terutama yang mempunyai potensi dan berpendidikan tinggi serta anak-anaknya sudah bersekolah) untuk mencari nilai tambah dengan mencari aktivitas di luar rumah untuk eksistensi diri yang dapat bernilai ekonomis dengan bekerja di ranah publik.

Hal tersebut sebaiknya dilakukan ketika rumah tangga tersebut sudah siap untuk ditinggal sewaktu-waktu untuk berkarir, dengan manajemen waktu yang baik, maka kondisi ini memerlukan kepercayaan penuh dari suami. Apabila wanita karir sudah berkeluarga dan mempunyai anak, maka tugasnya bisa "digantikan" oleh lembaga atau individu lain, misalnya: ada "bantuan" asisten rumah tangga, *baby sitter* maupun lembaga yang berperan mengambil alih peran domestik ibu (misalnya: penitipan anak balita), apabila di lingkungan kerja maka manajemen juga memberikan fasilitas (misal: ada tempat laktasi/ruang ibu menyusui), guna meminimalisisir terjadinya

---

[125] Mailod Latuny, *Peran Ganda Prempuan dalam Keluarga*, *Jurnal Sasi*, Vol.18, No 1., Januari-Maret 2012. Hlm 18

konflik peran ganda (perasaan meninggalkan kewajiban sebagai seorang ibu).

Namun, para istri harus tetap banyak introspeksi diri serta waspada terkait kehidupan keluarganya, terutama harus peka terhadap perubahan pada diri pasangan/suaminya, dengan cara lebih memperhatikan serta memahami pekerjaan dan lingkungan kerja suami, oleh sebab itu kasih sayang harus senantiasa dipupuk demi menjaga harga diri suami, utamanya untuk menjaga keutuhan keluarga.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pentingnya arti seorang wanita sebagai pendamping suami adalah bahwa keluarga itu akan berdiri kuat dan berwibawa, apabila antara wanita sebagai istri dan ibu rumah tangga, dan bapak sebagai suami dan kepala rumah tangga, sebagai pencari nafkah utama, dalam kondisi seimbang, selaras dan serasi dengan landasan utama saling menhargai, pengertian, kesadaran, kepercayaan dan pengorbanan.

Pola relasi peran *gender* tersebut, terkait dengan pembagian tugas dalam keluarga, karena apabila relasi tersebut baik, dalam konteks pertukaran peran dalam keluarga wanita karir dapat berjalan dengan baik, maka akan terjadi keharmonisan keluarga. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Saleha[126] bahwa persepsi tentang relasi peran *gender* yang baik adalah komitmen antara suami isteri bahwa "isteri dan suami menyadari bahwa perbedaan jenis kelamin tidak harus dipertentangkan dalam menghidupi keluarga, tetapi justru bersifat saling mendukung dan melengkapi". Sehingga tercipta keluarga yang bahagia dan

---

[126] Saleha, Qoriah, *Manajemen Sumberdaya Keluarga: Suatu Analisis Gender dalam Kehidupan Keluarga Nelayan di Pesisir Bontang Kuala, Kalimantan Timur,* Tesis IPB, Bogor, 2003

harmonis, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gunarsa[127] bahwa sebuah keluarga dikatakan harmonis, jika seluruh anggota keluarga merasa bahagia, yang ditandai dengan berkurangnya ketegangan, kekecewaan, dan tercapainya kepuasan terhadap seluruh keadaan dan keberadaan dirinya dalam keluarga, yang meliputi secara garis besar mencakup aspek fisik, mental, emosi, dan sosial. Kondisi tersebut didasarkan pada peran dan status dari masing-masing anggota keluarga yang terjaga dengan baik (setiap anggota keluarga melakukan tugas utamanya dengan baik, khususnya suami dan istri), serta saling mendukung dan menghargai satu sama lain, karena setiap manusia sama kedudukannya disisiNya.

Relasi *gender* yang harmonis tersebut dapat tercapai dalam keluarga, karena dalam keluarga kehidupan seseorang sebagai suami isteri dimulai. Ada tiga faktor yang menjadi basis dalam relasi perkawinan yang harmonis, yaitu:

(1) Komitmen dan kedekatan (*cohesiveness*) pasangan

(2) Komunikasi yang efektif

(3) Fleksibilitas dalam menghadapi dan mengatasinya masalah keluarga dan mencari solusinya yang terbaik.

Suatu pernikahan ada kebutuhan "aku" (individu pasangan) dan "kita" (kebersamaan pasangan) yang sama-sama harus dipenuhi secara seimbang. Hal ini sering menuntut pengorbanan (*sacrifice*) "aku" dari masing-masing pihak dengan didukung nilai-nilai kasih sayang, kepercayaan, daya tanggap dan empati serta pengendalian diri yang kuat oleh masing-masing pasangan suami isteri.

---

[127] Gunarsa S., D., *Psikologi Praktis: Anak, Remaja dan Keluarga*, Jakarta, BPK Gunung Mulya,2004

Buku ini berusaha untuk menganalisis relasi peran *gender* yang harmonis dalam keluarga wanita karir karena dukungan sosial yang diterima dari keluarga dan lingkungan kerja, di mana fungsi keluarga meliputi: menginternalisasikan nilai-nilai kesetaraan *gender*, membangun relasi antar anggota keluarga yang seimbang, serta bagaimana sebenarnya posisi serta relasi peran *gender* dalam keluarga dibentuk, sehingga mampu berdampak pada kesuksesan wanita karir dalam dunia kerja.

Persoalan yang terjadi mengenai relasi peran *gender* dalam keluarga lebih disebabkan oleh konstruksi sosial dan kultural yang dipahami dan dianut oleh masyarakat, yang tidak didasarkan pada azas kesetaraan *gender*. Pemahaman tentang subyek-obyek, dominan-tidak dominan, superior-inferior, serta pembagian tugas dan peran yang tidak seimbang antara suami-isteri sebagaimana dikemukakan oleh Widaningsih adalah sebagai berikut:

Keluarga seringkali memposisikan laki-laki lebih mendapatkan hak "istimewa" sedangkan perempuan sebagai kaum kelas kedua (subordinat). Meskipun pada kelompok masyarakat tertentu (kelas menengah dan berpendidikan) relasi yang dibangun antara perempuan dan laki-laki sudah lebih baik, tetapi jika ditelaah lebih jauh, pada sebagian besar kelompok masyarakat yang lain, relasi yang seimbang antara perempuan dan laki-laki masih jauh dari harapan.[128]

Kesenjangan relasi tersebut dipengaruhi oleh faktor sejarah, budaya, ekonomi dan agama yang mengakar kuat secara turun temurun di kalangan masyarakat. Kenyataan tersebut berdampak pada kehidupan perempuan dan laki-laki dalam kehidupan sehari-hari, baik di ranah domestik maupun publik.

---

[128] Widaningsih, 2015, *Paper: Relasi Gender dalam Keluarga: Internalisasi Nilai-Nilai Kesetaraan dalam Memperkuat Fungsi Keluarga*, Tim Pokja *Gender* Bidang Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, hlm: 2

Hal ini disebabkan masih kuatnya budaya patriarkhis (budaya yang didasarkan pada kekuasaan laki-laki) masih memposisikan perempuan pada *stereotype*, peran dan posisi yang termarginalkan. Oleh sebab itu suatu paradigma baru sangat dibutuhkan untuk memberikan kerangka dan menjelaskan hubungan (relasi) antara perempuan dan laki-laki (suami dan isteri) dalam institusi keluarga, yaitu bagaimana melakukan perubahan relasi *gender* yang responsif *gender* (kemampuan dan kepekaan dalam melihat dan menilai peran *gender* di berbagai aspek kehidupan, sehingga mampu mewujudkan kesetaraan dan keadilan *gender*).

Relasi *gender* yang dipayungi oleh konstruksi sosial budaya masyarakat, nilai-nilai dan adat istiadat yang bersifat patriaki, sehingga secara faktual menghasilkan ketidakadilan *gender*, hal ini terlihat pada fakta-fakta sebagai berikut:

a. Sejak lahir adanya penghargaan yang berbeda terhadap anak anak yang lahir tersebut laki-laki atau perempuan

b. Di dalam pembagian wilayah kerja, antara suami istri, suami mencari nafkah di luar rumah (sektor publik) sedangkan istri melakukan pekerjaan di dalam rumah tangga (sektor domestik). Pembagian kerja ini tidak menghasilkan penghargaan sosial yang sama, karena suami sebagai pihak yang memperoleh uang dan mempunyai kekuatan ekomoni, sedangkan istri seringkali dianggap sebagai pendamping, bukan mitra sejajar.

c. Bila istri ikut membantu mencari nafkah di sektor publik, berarti istri telah melakukan perluasan dari sektor domestik, tetapi beban domestik tidaklah serta merta berkurang, karena suami tidak serta merta ikut berpartisipasi di sektor domestik, sehingga tanggung jawab istri menjadi ganda, yang disebut dengan istilah beban peran ganda.

d. Kasus-kasus Kekerasan Terhadap Perempuan (KTP) atau Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT), sering terjadi namun jarang diekspos, karena dianggap sebagai masalah pribadi atau masalah keluarga.

e. Ketidakadilan dalam dunia kerja, mulai dari gaji dan upah yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Misal: pelecehan seksual, diskriminasi, marginalisasi serta stereotipe (pelabelan negatif terhadap perempuan) seperti perempuan yang menjadi pemimpin cenderung cerewet, cengeng, emosional dan sebagainya.

9.3.Model Relasi *Gender*

Kesetaraan *gender* dan keadilan *gender* dimasudkan untuk memberikan keseimbangan peran laki-laki dan perempuan dalam keluarga maupun masyarakat, sehingga tidak ada peran-peran yang dilabelkan mutlak milik laki-laki saja atau milik perempuan saja (misal: ekonomi keluarga menjadi peran mutlak yang dibebankan kepada suami sebagai pencari nafkah, sedangkan peran lain seperti pengasuhan anak, serta peran-peran domestik lainnya menjadi peran mutlak istri). Sehingga kesetaraan *gender* dalam wujud relasi *gender* yang harmonis dapat dilakukan melalui penguatan *mainstream* (pengarusutamaan) *gender* yang bertujuan untuk mengurangi kesenjangan peran *gender* untuk menjamin supaya perempuan dan laki-laki mempunyai hak yang sama untuk mengaktualisasikan diri berdasarkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya, konsep ini disebut "kesetaraan kontekstual". Artinya kesetaraan bukan kesamaan yang sering menuntut persamaan matematis, melainkan lebih kepada kesetaraan yang adil yang sesuai dengan konteks masing-masing individu.

Secara teoritis, relasi *gender* dalam keluarga dalam teori struktural fungsional menempatkan keluarga sebagai institusi

dengan sistem struktur yang menempatkan kedudukan suami, istri dan anak-anak pada posisi vertikal, sehingga peran, hak, kewajiban, tanggung jawab sangat ditentukan oleh hierarki patriakal.

Sedangkan menurut teori sosial konflik, struktur tersebut sangat potensial untuk menimbulkan konflik berkepanjangan, dan seringkali menciptakan situasi yang tidak demokratis, dimana pembagian sumberdaya yang terbatas (kekuasaan, kesempatan, keputusan-keputusan keluarga) berlaku mutlak di tangan suami, tanpa proses negosiasi antar anggota keluarga. Konflik tersebut akan menimbulkan perubahan, di mana pada proses selanjutnya, pendekatan sosial konflik lebih menekankan bahkan menumbuhkan kesadaran masing-masing individu akan perbedaan, serta bagaimana perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi/harmoni sehingga perubahan-perubahan yang lebih baik dapat terjadi dalam keluarga.[129] Sehingga relasi *gender* dalam keluarga dapat dibangun, jika masing-masing individu saling memahami perbedaan dan kebutuhan yang dimiliki serta mampu memberikan kesempatan yang seimbang tanpa membedakan peran *gender* dan lebih pada pendekatan yang bersifat *companionship* yaitu hubungan yang horisontal (tidak hierarkis) antar anggota keluarga lebih memungkinkan pembagian peran yang seimbang antara laki-laki dan perempuan (khususnya antara suami dan istri).

Secara syariah, telah dijelaskan bahwa perempuan setara dengan laki-laki dalam hal tanggung jawabnya di muka bumi dan pada kehidupan selanjutnya. Sebagaimana pernyataan Amin[130] bahwa: apabila laki-laki atau perempuan melakukan tindakan

---

[129] *Ibid,* hlm 4

[130] Amin, Qosim, *Tahrirur, Mar'ah,* Kalimat Arabiah Madinah, 2011

yang tidak sesuai dengan nilai dan norma di masyarakat, maka hukumannya sama atau tidak begitu saja membebaskannya atau merekomendasikan pengurangan *punishment* padanya. Oleh sebab itu, sebaliknya apabila berpotensi serta berprestasi maka sudah sewajarnya untuk mendapatkan peluang sebesar-besarnya serta *reward*.

Sebagaimana dijelaskan oleh Amin [131]tidak masuk akal jika menganggap perempuan yang memiliki rasionalitas yang sempurna, bebas dan berhak mendapat *reward and punishment* jika melakukan tindakan tidak terpuji (melanggar nilai dan norma), sementara pada saat yang sama tidak ada tanggapan apapun atas perempuan ketika kebebasannya di belenggu untuk menentukan kehidupannya menjadi wanita karir. Selanjutnya dikatakan bahwa pengalaman mengindikasikan bahwa kebebasan perempuan dalam mengaktualisasikan diri (menjadi wanita karir) dapat menambah pengertian akan tanggung jawab dan kehormatan dirinya sendiri serta bisa mendorong orang-orang untuk menghormatinya.

Sebagai wanita karir, yang berperan ganda tentunya rentan untuk mengalami konflik peran ganda akibat tekanan atau tuntutan dari dua domain, yaitu domain pekerjaan terhadap keluarga Oleh sebab itu pola relasi peran *gender* yang penuh kepercayaan dan saling mendukung antara suami dan istri sangat dibutuhkan dalam keluarga yang sakinah mawadah warahmah.

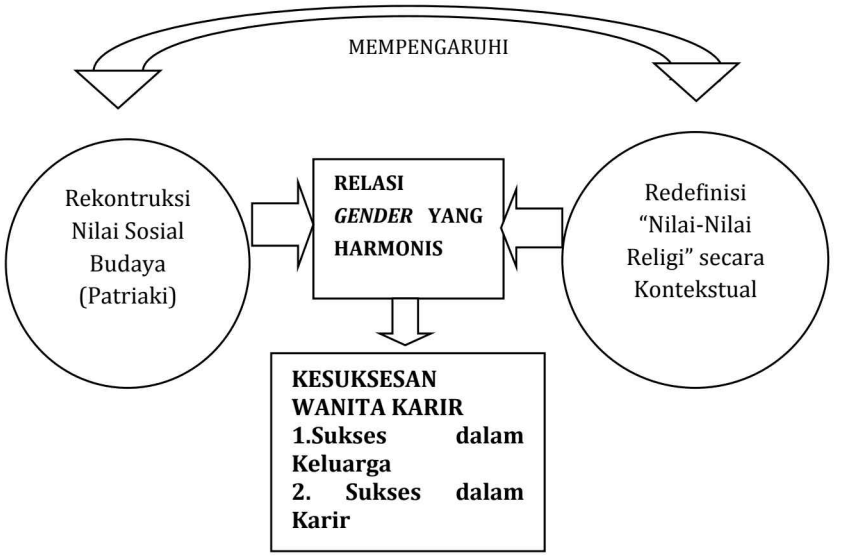
Secara empiris, berdasarkan pemikiran tersebut, maka aspek yang harus mendapatkan perhatian terkait dengan dukungan sosial pada wanita karir adalah terjadinya relasi *gender* yang harmonis dalam keluarga wanita karir sehingga mampu untuk meningkatkan komitmen pada organisasi tempatnya

---

[131] Amin, Qosim, *Al Maratul Jadidah,* Kalimat Arabiah Madinah, 2011

bekerja, dengan kata lain dapat sukses di dalam keluarga dan pekerjaan guna pengembangan karirnya. Misalnya: adanya pertukaran peran antara suami isteri dalam keluarga wanita karir secara seimbang dengan tidak melupakan karakristik seorang wanita sebagai isteri sekaligus ibu, serta berperan sebagai warga masyarakat yang baik.

Budaya patriarkhi sebagi pisau analisis di dalam melihat peran laki-laki dan perempuan dalam keluarga. Di mana peran tradisional dahulu menempatkan laki-laki sebagai pencari nafkah utama di pekerjaan (sektor publik) dan perempuan hanya melakukan aktivitas rumah tangga (sektor domestik). Tetapi dalam perkembangan mayarakat terjadi perubahan sosial, dimana terjadi pergeseran peran di mana sebagian perempuan juga aktif di sektor publik, sehingga sekarang ini fenomena wanita yang berpendidikan tinggi bekerja maupun berkarir menjadi bagian dari perkembangan kemajuan perempuan untuk mencapai posisi kesetaraan dan kemajuan relasi *gender* yang harmonis. Secara gambar model relasi *gender* yang harmonis pada kesuksesan wanita karir dapat dicermati pada Gambar 8.



Gambar 8. Model Relasi *Gender* yang Harmonis dan Kesuksesan Wanita Karir

Dengan terjadinya rekonstruksi nilai-nilai sosial budaya patriarkhi, yakni suatu sistem kebudayaan yang bercirikan laki-laki (ayah), di mana laki-laki yang berkuasa untuk menentukan, mengatur dan mengambil segala keputusan dalam keluarga maupun sosial masyarakat, beralih ke *equilibrium theory* menuju keharmonisan dan kesetaraan relasi antara laki-laki dan perempuan. Di sisi lain, dalam memaknai teks agama, yang diintrepretasikan "bias *gender*", menuju ke pemahaman secara tekstual, sehingga mampu mencerminkan "pesan-pesan" agama secara komprehensif dengan menghargai kesetaraan perempuan, atau metode panafsiran terhadap teks yang "tepat" yang benar-benar bersifat tekstual bukan kontekstual, sehingga menghasilkan pandangan atau persepsi keagamaan yang tidak bersifat diskriminatif. Kedua hal tersebut mampu mempengaruhi terciptanya relasi *gender* yang harmonis.

BAB X
STUDI EMPIRIK: DUKUNGAN SOSIAL PADA KESUKSESAN WANITA KARIR

10.1. Pengaruh Dukungan Sosial pada Kesuksesan Wanita Karir di Perbankan Syariah[132]

A. Pendahuluan

Peran ganda perempuan menjadi kajian yang menarik untuk dilakukan di bidang perbankan, khususnya perbankan syariah, karena masyarakat kita mayoritas beragama Islam membutuhkan alternatif *saving* yang syari' untuk berbagai kebutuhan masyarakat di masa depan. Namun terkait dengan peran perempuan di ranah publik (karyawati bank syariah) dari aspek religi dan kultural, masih banyak terjadi benturan, hal ini disebabkan sistem pengetahuan (mencakup tingkat pendidikan dan sistem nilai sosial dan budaya) dan religi (sistem kepercayaan) yang tidak sepenuhnya dipahami dengan baik dan benar.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka wanita muslimah yang berkarir di perbankan syariah harus mendapatkan ijin suami untuk bekerja, dan pekerjaannya tidak mengganggu tugas utamanya dalam rumah tangga, lingkungan kerja yang tidak ada keadaannya *ikhtilat* (campur antara pria dan wanita), serta menerapkan adab-adab Islami dengan segenap kemampuan yang ada dan senantiasa mengingat Allah SWT di setiap waktu ketika keluar rumah. Sebagaimana firman Allah: "Bertaqwalah kepada

---

[132] Hasil Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi (PUPT) oleh Alifiulahtin Utaminingsih, Dosen FISIP UB, 2016

Allah semampumu!" (QS. At-Taghabun: 16) dan "Jika sudah berniat secara penuh, maka bertawakkallah kepada Allah!" (QS. Al Imran:159), juga sabda Rasullallahu alaihi wasallam "Ingatlah kepada Allah ketika dalam kemudahan, niscaya Allah akan mengingatmu ketika dalam kesusahan!" (HR. Ahmad, dan dishahihkan oleh Albani), dan juga sabdaNya: "Sungguh kamu tidak meninggalkan sesuatu karena taqwamu kepada Allah azza wajalla, melainkan Allah pasti akan memberimu ganti yang lebih baik darinya" (HR. Ahmad, dan dishahihkan oleh Albani).

Dalam konteks wanita karir, Qasan mengonsepsikan perempuan sebagai pengemban peran reproduktif sekaligus produktif, tetapi tidak diikuti oleh negosiasi dan komitmen untuk peran-peran tradisonal-reproduktif sosial dalam rumah tangga, yang menyebabkan perempuan memiliki peran ganda, dan pada akhirnya berdampak pada terjadinya beban ganda (*double burden*).[133] Oleh sebab itu wanita karir rentan untuk mengalami konflik peran ganda atau konflik kerja-keluarga (*work-family konflict*). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menjelaskan bahwa wanita yang bekerja masih dibebani tanggung jawab untuk mengurus rumah tangga dengan baik, kondisi ini yang menyebabkan bahwa wanita bekerja rentan mengalami *work-family conflict* dibandingkan dengan pria.

Kecenderungan fenomena wanita karir saat ini, semakin mempersulit seorang pegawai perempuan atau karyawati untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga sehingga sering menimbulkan konflik peran ganda (antara pekerjaan-keluarga) yang dapat menurunkan motivasi orang dalam mencapai sesuatu yang diharapkan. Seorang pegawai

---

[133] Saleh Qasan, :Nahwa Fikri Nisaiyyin Harakiyyin Munazham, Alih bahasa: Khazin Abu Fakih, *Membangun Gerakan Menuju Pembebasan Perempuan*, (Surakarta: Era Intermedia, 2001)

perempuan yang berkeluarga potensial untuk mengalami konflik pekerjaan-keluarga (dengan lebih dominan pada kepentingannya di pekerjaan, yang selanjutnya disebut konflik pekerjaan-keluarga futuristik, maka dapat mengakibatkan turunnya semangat untuk dapat menimbulkan demotivasi dalam meraih prestasi kerja), hal ini disebabkan tuntutan dari pekerjaan yang kompleks bahkan terlalu sulit untuk dapat dilakukan (Lilly, J.D) [134].

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka menarik untuk dikaji tentang relasi *gender* berbasis dukungan sosial bagi kesuksesan wanita karir guna mengeleminir terjadinya konflik peran ganda atau konflik kerja-keluarga berdasarkan beberapa pertimbangan sebagai berikut:

Pertama. Perubahan sosial yang terjadi di masyarakat menyebabkan terjadinya gerakan tentang kesetaraan peran antara laki-laki dan perempuan yang dikaji dengan teori *gender*. Peran maskulin laki-laki yang dahulu digambarkan sebagai pencari nafkah utama dan dibebaskan dari urusan rumah tangga, saat ini sudah mulai berubah. Di sisi lain, perempuan dengan tuntutan pada pekerjaannya, menyebabkan membatasi kinerja dan peran mereka dalam keluarga.

Kedua. Gerakan-gerakan serta kajian-kajian tentang perempuan (dikaji dari teori feminis) yang bermunculan telah memberikan kesempatan bagi perempuan untuk bisa tampil di masyarakat dunia setara dengan laki-laki, di mana secara tradisional di dominasi laki-laki (patriarkhi). Namun, fenomena tersebut menyebabkan terjadinya peran ganda, yang secara kultural masih belum bisa diterima sepenuhnya oleh masyarakat

---

[134] Liliy, J. D., Duffy, J, A., & Virrick, M., 2006. *A Gender-Sensitive Study of McClelland's Needs, Stress and Turnover Intent With Work-Family Conflict,* 2006, Women in Mangagement Review, Vol 21, No. 8 P:662-680

terutama pada budaya Jawa (Tanti Hermawati).[135]

Ketiga. Berubahnya peran perempuan ini, dikaji dengan teori teori pertukaran sosial *(sosial exchange theory)* dalam keluarga, di mana menempatkan tekanan pada seseorang pada interaksi antar orang. Teori tersebut lebih banyak mempertimbangkan segala kemungkinan untuk terjadinya pertukaran dalam konteks non kerja, salah satu bentuknya adalah pertukaran peran dalam keluarga, dimana seorang suami memerankan fungsi atau menggatikan tugas isteri yang sedang bekerja. Hal ini telah membawa konsekuensi berubah pula peran laki-laki, sekaligus tatanan sosial yang ada. Jika pria sebagai bagian dari masyarakat tidak ikut berubah, maka permasalahan akan timbul. Dalam skala keluarga misalnya, dengan bekerjanya seorang ibu (hal ini tentu akan mempengaruhi ketersediaan waktu untuk berperan di dalam pengaturan rumah tangga serta pola pengasuhan anak), maka suami berperan sebagai "ayah rumah tangga", yang implikasinya tidak lagi sebagai pencari utama nafkah keluarga.

Keempat. Terjadinya kendala pertarungan sosial budaya dan aspek religiusitas masyarakat patriarkhi. Seringkali yang diistilahkan sebagai peran ganda bagi seorang perempuan, akan memunculkan tekanan atau tuntutan yang berbeda dalam setiap ranah yang disebut konflik peran ganda atau konflik kerja-keluarga yang dapat dikaji dari teori konflik peran. Peran ganda perempuan tidak akan berhasil dengan baik jika tanpa melibatkan peran serta laki-laki untuk membuat keseimbangan bahkan pertukaran peran. Namun, pertukaran peran dalam keluarga juga masih belum bisa diterima sepenuhnya oleh norma dan nilai

---

[135] Tanti Hermawati, *Budaya Jawa dan Kesetaraan Gender*, Jurnal Komunikasi Massa. 2007, Volume 1, No 1, Juli 2007: 18-24.

masyarakat. Kendala tersebut menurut Asriani[136] apabila dikaji dari aspek konstruksi *gender*, disebabkan oleh karena laki-laki diberikan posisi istimewa untuk dibebaskan dari segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas domestik karena kepentingan publiknya. Sedangkan perempuan tetap dituntut untuk senantiasa menjaga peran domestik dengan "sempurna". Kendala yang lain, meliputi aspek kecerdasan ruhaniah, oleh sebab itu, untuk mengeleminir hambatan tersebut adalah upaya penyadaran bahwa perempuan adalah mahluk yang diciptakan oleh Allah SWT yang memiliki kesamaan atau posisi setara dengan laki-laki sebagai sesama manusia, sehingga laki-laki dan perempuan diperbolehkan untuk bekerja sesuai dengan keilmuannya[137] namun juga harus atas ijin suami.

Namun arus gerakan emansipasi wanita menjadikan kedudukan mulia wanita dalam keluarga telah terevolusi oleh derasnya arus informasi global yang seakan menuntut wanita berperan ganda. Hal ini berdampak, di satu sisi harus konsekuen dengan fitrah kewanitaannya, dan di sisi lain status sosial dan tuntutan ekonomi memacu untuk bekerja di luar rumah sebagai wujud emansipasi (dengan cara menggunakan potensinya sesuai dengan fitrahnya sebagai perempuan), sehingga timbul pemikiran bahwa mendiskriminasikan perempuan sebenarnya mengingkari fitrah perempuan sebagai mahluk yang bermartabat (kedudukan terhormat dan mulia), baik di hadapan manusia maupun disisi Allah SWT sebagai penciptanya, karena yang membedakan laki-laki dan perempuan di sisiNya dalam Islam hanya

---

[136] Asriani, Desintha, Dwi, Wacana Asi Eksklusif, Dilema Peran dan Konstruksi "Ibu yang Baik", *Jurnal Perempuan: Karier dan Rumah Tangga*, Vol 8, No 1, Maret 2013, hlm 43-63, 2013, ISSN:1410-153X

[137] HR Bukhari- Muslim: Menuntut ilmu diwajibkan atas setiap muslim dan muslimah

ketaqwaannya.[138]

Kelima. Sumber Daya Manusia sebagai *ultimate resources,* khususnya di bidang perbankan, yang mayoritas perempuan, merupakan kunci keberhasilan pelayanan prima jasa perbankan di tengah persaingan yang semakin tajam. Karyawati Bank Umum Syariah yang sudah berkeluarga dituntut untuk bekerja secara profesional di institusinya, namun di sisi lain secara bersamaan juga diharapkan menjadi isteri, ibu yang dapat mengelola tata keluarga dengan baik, serta anggota masyarakat yang baik pula. Hal tersebut berdampak pada pekerjaan, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*), motivasi kerja dan komitmen organisasional.

Keenam. Dalam upaya peningkatan kepuasan dan motivasi kerja guna membentuk komitmen karyawati Bank Umum Syariah, dibutuhkan dukungan sosial terutama dukungan dari orang-orang yang terdekat, seperti suami dan keluarga, teman sekerja, serta pemimpin atau atasan langsung. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik dari semua pihak, baik oleh manajemen dengan cara senantiasa memberikan ruang yang bersifat "*open minded*" bagi kemajuan prestasi karyawati, sehingga dukungan sosial dari lingkungan keluarga (terutama suami dan anak-anak), dapat mengurangi konflik peran ganda, karena dukungan tersebut berperan penting dalam menjalankan peran sebagai istri, ibu dan wanita karir (Apollo dan Cahyadi[139]).

---

[138] Firman Allah SWT dalam QS Al-Hujurat (49:13) yang artinya: Wahai manusia, Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku, supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah SWT adalah orang yang paling bertaqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

[139] Apollo dan Cahyadi, Adi, Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri, Widya Warta, No 2 Tahun XXXVI, Juli 2012, ISSN 0854-1981, 2012

Fokus utama kajian empiris adalah menggambarkan fenomena dukungan sosial pada wanita karir terkait konflik peran ganda yang disebut *work-family conflict* pada wanita karir di perbankan syariah, khususnya *work to family conflik* (konflik yang disebabkan oleh tekanan dalam penyelesaian pekerjaan pada keluarga) yang dikembangkan melalui studi literatur dengan menggunakan teori *gender* dan feminisme, serta teori konflik peran ganda.

Hasil analisis data penelitian digunakan untuk mengkaji relasi peran *gender* yang harmonis, berdasarkan aspek nilai budaya masyarakat patriarkhi dan kecerdasan ruhaniah, dalam konteks sosiologi organisasi dan sosiologi keluarga. Hal ini didasarkan pemikiran bahwa dengan mempertimbangkan banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita karir itu sendiri, keluarganya maupun organisasi tempatnya bekerja, yang diakibatkan oleh norma dan nilai masyarakat yang belum sepenuhnya menerima pertukaran peran dalam keluarga.

Ada dua sikap pada masyarakat dalam melihat peranan yang tepat bagi wanita. Di satu sisi, secara kultural, wanita dituntut untuk mampu berperan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga yang baik. Di sisi yang lain, wanita adalah sumber daya manusia potensial yang memiliki kedudukan sama dengan pria, sehingga berhak memperoleh kesempatan untuk bekerja atau berkarir sesuai dengan kompetensinya.

Namun, sebagian besar masyarakat kita masih menganut paham paternalistik, sehingga struktur masyarakat yang umumnya bersifat patriarkhi (dominasi laki-laki terhadap perempuan) dengan lembaga utama dari sistem ini adalah keluarga. Dominasi tersebut disebabkan oleh posisi ekonomis wanita yang lebih lemah dari lelaki. Sehingga status dan peran

suami pada umumnya lebih dominan daripada istri. Oleh sebab itu, kajian ini menganalisis fenomena karakteristik perilaku wanita karir berprespektif *gender* dan feminisme.

Teori *gender* menyatakan bahwa *gender* merupakan hasil rekayasa sosial budaya, sehingga terjadi pembedaan *gender* pada masyarakat oleh sebab itu diperlukan komitmen perilaku antara suami dan isteri dalam relasi peran *gender* untuk menjadi mitra dan saling melengkapi dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Sehingga teori tersebut mampu digunakan untuk menganalisis harmoni relasi peran *gender* melalui penyelarasan peran antara laki-laki dan perempuan dalam keluarga di dalam masyarakat patriarkhi.

Hal tersebut didukung oleh realitas di masyarakat patriarkhi, bahwa dalam konstruksi *gender*, laki-laki diberikan posisi "istimewa" untuk dibebaskan dari segala yang berhubungan dengan aktivitas domestik karena kepentingan publiknya, sedangkan seorang perempuan yang menjadi wanita karir tetap dituntut untuk senantiasa menjaga peran publik dan domestik dengan "sempurna", khususnya yang dikaji pada keluarga karyawati bank umum syariah yang merupakan beban ganda sehingga tuntutan peran yang tidak seimbang antara dua ranah tersebut sering menimbulkan konflik kerja-keluarga.

Dalam konteks feminisme, teori feminis liberal merupakan teori yang paling moderat, karena menuntut kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan di segala bidang, namun tetap memperhatikan kodrat biologis masing-masing. Oleh sebab itu penggunaan teori tersebut diperlukan untuk menganalisis implementasi dari pemberdayaan perempuan sesuai dengan potensi dan kodrat kewanitaannya, karena pekerjaan merupakan eksistensi manusia (laki-laki dan perempuan) untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dalam membentuk keluarga yang bahagia.

Implementasi di masyarakat, terkait dengan teori feminisme liberal, diasumsikan bahwa laki-laki dapat diyakinkan untuk memikul beban lebih banyak dalam ranah domestik (misalnya merawat anak dan membersihkan rumah) sehingga terjadi pembagian peran yang saling melengkapi di dalam keluarga, apabila seorang istri atas ijin suami memutuskan untuk bekerja di luar rumah atau ranah publik, yang lazim disebut wanita karir.

Teori konflik peran dapat digunakan untuk menganalisis peran ganda wanita karir (peran di ranah domestik dan ranah publik) yang banyak menimbulkan ketegangan yang ada di masyarakat karena tekanan waktu, tekanan peran dan tekanan perilaku yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga. Akibat dari adanya peran ganda tersebut, maka sering timbul konflik peran ganda (konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan peran dari keluarga maupun sebaliknya di dalam sebuah peran).

B. PEMBAHASAN

Konflik peran pada wanita karir disebut dengan konflik peran ganda atau konflik antara kerja-keluarga, yang terdiri dari (1) konflik nurturistik, yaitu konflik yang disebabkan adanya tekanan dari keluarga terhadap pelaksaan pekerjaan (*family interference with work*), dan (2) konflik futuristik, yaitu konflik yang disebabkan adanya tekanan dari pekerjaan terhadap keluarga (*work interference with family*). Dalam penelitian ini difokuskan pada konflik pekerjaan pada keluarga yang disebut *work- family conflict.*

Konflik peran ganda atau *work family coflict* bisa disebabkan oleh tiga faktor, yaitu: yang terkait dengan pekerjaan (meliputi: tipe pekerjaan, akibat lamanya jam kerja, *job involvement*, *role*

overload, dan fleksibilitas dalam aspek penyelesaian pekerjaan), dan faktor yang terkait dengan keluarga (meliputi: jumlah anak, *life cylce stage*, *family involvement* dan *child care arrangement*). Serta faktor yang lain, yaitu yang terkait dengan individu itu sendiri, meliputi: usia, nilai hidup yang diyakini, orientasi pada peran *gender*, *locus of control*, dan *perfectionism*.

Teori pertukaran peran, digunakan untuk menganalisis pertukaran peran yang terjadi dalam suatu keluarga, yang terdiri dari pasangan suami istri. Peran di ranah domestik bagi wanita karir dapat dipertukarkan dengan suami berdasarkan kesepakatan atau komitmen bersama dalam mengelola segala pekerjaan di dalam keluarga (yang pada masyarakat patriarkhi, segala pekerjaan domestik sebagian besar dilakukan oleh istri).

Di sisi lain, masih ada pola pemikiran patriarkhis yang akan memunculkan pendapat Islam yang bias *gender*, didukung pemikiran tradisional budaya Jawa yang melekat pada diri wanita, misalnya wanita itu "suwargo nunut neroko katut".[140] Oleh sebab itu, negosiasi secara tradisional yang dilakukan perempuan kepada suaminya untuk bekerja sebagai wanita karir (dalam konteks keluarga inti), tidak hanya akan memberikan banyak keuntungan bagi perempuan tetapi juga pada seluruh keluarganya. Oleh sebab itu dekonstruksi pemikiran tentang kesetaraan *gender* dalam feminisme liberal dapat dikaji dan dipahami secara proporsional, khususnya tentang konsep wanita karir dalam pandangan Islam.[141] Berdasarkan hal tersebut, maka konsep relasi peran *gender* dalam keluarga dapat digunakan

---

[140] Perempuan yang berkeluarga akan merasakan kebahagiaan dan kesengsaraan "tergantung sepenuhnya" pada suaminya.

[141] Dekonstruksi Pemikiran Islam tentang Persoalan *Gender*, oleh Nasaruddin Umar, dalam Buku Pemahaman Islam dan Tantangan Keadilan *Gender*, karena adanya faktor benturan antara ketentuan nilai-nilai Al Qur'an yang bersifat universal dan permanen dengan nilai budaya yang bersifat lokal dan kontemporer.

sebagai contoh, karena setiap daerah mempunyai kondisi obyektif geografis dan latar belakang sejarah budaya yang berbeda.

Dalam meminimalisir terjadinya konflik akibat peran ganda tersebut, maka dukungan sosial merupakan variabel yang mempengaruhi variabel konflik peran ganda. Pengaruh tersebut didasarkan pada kesimpulan bahwa dukungan sosial dari keluarga sangat dibutuhkan untuk mengurangi timbulnya konflik peran ganda (apabila seorang istri memutuskan untuk bekerja di ranah publik), di sisi lain juga dengan catatan mendapatkan ijin dari suami dan mampu memanejemen waktu untuk kerja dan keluarga dengan baik, karena hal ini mempengaruhi kesuksesan wanita (baca muslimah) dalam berkarir, sebagimana penjelasan dari Rantika[142] bahwa peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan bidang interpersonal sekaligus, sehingga dibutuhkan dukungan dari keluarga, khususnya pada pasangan hidup (suami).

Hal tersebut juga didukung oleh etos dasar Islam bahwa laki-laki dan perempuan adalah dua jenis yang berbeda namun saling melengkapi (Syaikh Abdul Gaffar Hasan dalam bukunya Hak dan Kewajiban Wanita dalam Islam, alih bahasa Ummu Abdullah al-Buthoniyah)[143]. Sebagaimana firman Allah dalam Al Qur'an, yang menyatakan: "Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf dan mencegah dari yang mungkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, serta taat pada Allah SWT dan RasulNya.

---

[142] Rantika, Renny dan Sunjoyo, Pengaruh Konflik-Kerja-Keluarga terhadap Komitmen yang Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di RSUD Moewardi Surakarta, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Volume 4, No 2: hlm:28-43 2011

[143] Syaiikh Abdul Gaffar Hasan, 2009, *Hak dan Kewajiban Wanita dalam Islam*, alih bahasa Ummu Abdillah al-Buthoniyah. http://www.raudhatulmuhibin.org. e-mail:redaksi@raudhatulmuhibbin.org

Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah SWT, sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana (QS At-Taubah:71).

Dukungan suami merupakan kemampuan suami untuk membantu istri yang berkarir, berupa: informasi, nasehat, atau segala sesuatu yang dapat membesarkan hati agar istri sebagai wanita karir tersebut lebih aktif dan tegar untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya (Greeglas, Fiksenbaun dan Eaton[144]). Oleh sebab itu laki-laki dan perempuan sebagai suami dan istri diciptakan untuk saling melengkapi kekurangan masing-masing dalam beribadah (termasuk di dalamnya bekerja adalah ibadah) serta keimanan kepada Allah SWT, sebagaimana firman Allah dalam QS: Al Baqarah: 187 yang berbunyi: "mereka adalah pakaian bagimu dan kamu adalah pakaian bagi mereka", karena keimanan yang kuat akan menjadikan dasar untuk saling menyayangi, menghargai dan menghormati sesama manusia, khususnya antara sepasang suami istri.

Di sisi lain, dukungan sosial dari lingkungan kerja juga sangat dibutuhkan. Semakin tinggi dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan langsung, yang berupa dukungan emosional, instrumental, informatif dan penilaian atau penghargaan diri, maka semakin besar pula pengaruhnya dalam menurunkan konflik peran ganda, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hal ini diperkuat oleh Qamari[145] yang menyatakan bahwa bagi wanita bekerja suatu dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan langsung dapat meningkatkan semangat kerja (motivasi) serta mampu membuat

---

[144] Greenglas, E. R., Fiksenbaum, L. & Eaton J. *The Relaionship between Coping, Sosial Support, fungtional Disability and Depression in the Elderly, Journal Routledge Taylor and Francis Group* 1. P: 15-31 2006

[145] Qamari, I. N., *Peran Dukungan Suami dalam Memoderasi Pengaruh Tuntutan Waktu Peran Kerja Terhadap Konflik Peran Ganda pada Karyawati Bank, Jurnal Pusat Studi Wanita*, 1 (10), Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah 2007

perasaan nyaman saat harus "terpaksa" meninggalkan kantor (menunda pekerjaan) untuk menyelesaikan masalah penting keluarga yang sedang dihadapinya.

Dukungan organisasi secara keseluruhan mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasional (Srimulyani[146]). Oleh sebab itu, organisasi yang peduli pada keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan sekuat tenaga untuk kepentingan organisasi, dan senantiasa termotivasi untuk maju bersama organisasi (Fauzi[147]). Sehingga komitmen organisasional karyawan mampu memberikan pengaruh yang besar pada organisasi untuk mencapai tujuan, bahkan komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi (Indrawati[148]). Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi serta tujuan organisasi, sehingga mencapai keunggulam kompetitif.

Oleh sebab itu, keberhasilan kerja atau kinerja individual di dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, komitmen organisasonal dan kepuasan kerja (Setyawan)[149]. Juga ada pengaruh negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja (meliputi: kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja dan atasan langsung). Artinya semakin tinggi konflik

---

[146] Srimulyani, V. A., *Jurnal Ilmiah Widya Wana*, 2009, Volume 33 (1) 1-20

[147] Fauzi, S. N., *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi, sebagai Variabel Moderating Survey di Kantor Akuntan Publik di Karesidenan: Surakarta & Yogyakarta*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009

[148] Indrawati, E., *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja: Survey pada Kantor Akuntan Publikdi Wilayah Surakarta*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009

[149] Setyawan, A.D., *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebab Sebagai Variable Intervening: Survey di Kantor Akuntan Publik di Karesiden Surakarta dan Yogyakarta*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008

peran ganda, maka kepuasan kerja semakin rendah, begitu pula sebaliknya (Bhowon[150]).

Beberapa studi memperkuat hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan motivasi. Motivasi kerja semakin tinggi apabila konflik peran ganda menurun, begitu pula sebaliknya. Sedangkan faktor kepribadian individu, faktor keluarga dan pekerjaan diasumsikan akan mempengaruhi konflik yang terjadi dalam diri individu.

Cinnamon & Rich [151] menjelaskan bahwa wanita yang bekerja dan berkeluarga, ternyata lebih sering mengalami konflik dan permasalahan, serta lebih menekankan pentingnya permasalahan keluarga dibanding pekerjaan, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan wanita. Oleh sebab itu wanita bekerja akan mengalami stres kerja, seperti: ganguan fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins[152]). Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Utaminingsih[153] yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen orgnisasional dosen wanita pejabat struktural pada PTS di Kota Malang.

Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi (meliputi: kebutuhan untuk berprestasi, kekuasaan dan berafiliasi) terhadap

---

[150] Bhowon, Uma, Role Saliance, *Work Family Conflict and Statisfacation of Dual Carier Couple. Journal of Bussiness Studies Quarterly*, 2013, Volume 5 Number 2 ISSN 2152-1034, P: 77-90

[151] Cinnamon, R. G., &Rich Y, *Gender Difrencess in The Important of Work and Family Roles: Implications for work-familiy conflict, Sex Roles: A Journal of Research*, 47:531-541, 2002

[152] *Ibid*

[153] Alifiulahtin, Utaminingsih, *Analisis Gender tentang Dimensi STRESS Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen (Studi Kritis Perilaku Dosen Wanita Pejabat Struktural PTS di Kota Malang), Jurnal Telaah Bisnis*, Vol 9, Nomer 2 Desember 2008, ISSN 1411-6375: 121-144, 2008

komitmen organisasional (meliputi dimensi komitmen afektif, keberlanjutan dan normatif), hal ini didukung oleh hasil penelitian pada pegawai arsip nasional RI (Sanusi[154]).

Timbulnya fenomena perilaku kerja karyawan dalam organisasi. yang ditandai dengan lemahnya keterikatan karyawan terhadap organisasi, kurangnya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, ketidakpuasan kerja, tingkat absensi, berhenti bekerja, tidak berfungsinya kompetisi yang sehat baik antar individu maupun antar kelompok, komunikasi yang kurang berjalan dengan baik karena terlalu banyak distorsi dan terjadinya, mis informasi, kebingungan dan ketidakmengertian kemana arah dan prioritas tujuan yang hendak dicapai, merupakan beberapa contoh permasalahan sebagai akibat belum terintegrasinya dengan baik antara dimensi manusia dan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam berinteraksi dalam organisasi terkait perilaku kerja karyawan dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor itu bisa berasal pada diri pribadi karyawan maupun dari faktor lingkungan. Hasil interaksi antara kedua variabel tersebut dalam organisasi tidak hanya berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap komitmen organisasional serta kinerjanya (Gibson *et. al.*[155]).

Demikian pula pada perusahaan perseroan, yaitu Bank Umum Syariah Kantor Cabang Malang, sebagai salah satu lembaga/organisasi perbankan syariah dalam melaksanakan

---

[154] Anwar, Sanusi, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Iklim Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Pegawai Arsip Nasional RI*, Tesis, UI, Jakarta. 2012

[155] Gibson, *et.al.*, *Organizations: Behaviour, Structure, and Process,* Alih Bahasa Djakarsi, Jakarta, Erlangga, 2001

tugas dan menjalankan misinya, sangat dituntut dalam peranannya untuk memberikan sumbangan berupa sumberdaya yang berkualitas dan profesional bagi pembangunan nasional.

Dalam rangka mencapai tujuan individu yang selaras dengan tujuan organisasi, maka meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja guna membentuk komitmen organisasional karyawati menjadi faktor yang krusial, sehingga diperlukan perhatian yang fokus terkait kebijakan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi, khususnya perilaku dalam organisasi dalam konteks sosiologi organisasi untuk memberikan dukungan sosial guna meninimalisir terjadinya konflik peran ganda pada karyawati yang telah berkeluarga yang berkarir pada Bank Umum Syariah di Kota Malang.

Ada tiga dasar ajaran Islam yang harus dipegang teguh dalam konteks perilaku karyawan dalam berinteraksi dengan orang lain di perbankan syariah, yaitu: aqidah, syariah dan ahlak, yang masing-masing dapat dicermati secara ringkas sebagai berikut:

a. Aqidah

   Aqidah adalah keyakinan tentang ke-Tuhan-an, yang merupakan paradigma dasar dalam memahami keberadaan mahluk ciptaan Tuhan, serta keberadaan Sang Pencipta, yaitu Allah Yang Maha Esa. Konsep aqidah menjelaskan bahwa setiap aktivitas umat manusia memiliki nilai akuntabilitas ilahiyah dengan parameter yang berbasis nilai-nilai syariah.

b. Syariah

   Syariah merupakan tata cara atau aturan yang mengatur aktivitas umat manusia yang berisi perintah dan larangan, baik yang menyangkut interaksi yang bersifat horizontal (interaksi dengan sesama manusia) maupun yang bersifat

vertikal dengan Tuhan Yang Maha Esa. Syariah terbagi menjadi dua, yaitu: ibadah dan muamalah. Ibadah dibutuhkan dalam menjaga ketaatan perintah dan larangan dari Allah SWT, sedangkan muamalah terkait aturan main (*rule of the game*) dalam berinteraksi di kehidupan manusia di segala aspek kehidupan, mencakup: bidang sosial, ekonomi & bisnis, politik dan sebagainya.

c. Ahlak (norma dan etika yang berbasis ajaran Islam)

Akhlak (norma dan etika) dalam mengkaji tata cara untuk melakukan sesuatu atau perilaku dalam bermasyarakat, yang meliputi hal-hal yang baik dan dipandang baik oleh masyarakat yang berbasis nilai-nilai syariah.

Model struktural yang diperoleh dalam penelitian ini terbangun atas empat persamaan, karena didalamnya ada empat variabel endogen. Hasil selengkapnya pada. Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Analisis GeSCA Hubungan antar Variabel Penelitian

Hubungan Variabel	Estimate	SE	CR
Konflik.Peran, R^2 = 0,7%			
Dukungan Sosial ->Konflik Peran Ganda	0.085	0.093	0.91
Kepuasan Kerja, R^2 = 68,9%			
Dukungan Sosial -> Kepuasan Kerja	0.810	0.026	31.54*
Konflik Peran Ganda -> Kepuasan Kerja	0.260	0.054	4.79*
Motivasi Kerja, R^2 = 80,7%			
Dukungan Sosial ->Motivasi Kerja	0.218	0.074	2.93*
Konflik Peran Ganda ->Motivasi Kerja	0.008	0.043	0.20
Kepuasan Kerja->Motivasi Kerja	0.715	0.069	10.43*
Komitmen, R^2 = 67,0%			

Hubungan Variabel	Estimate	SE	CR
Konflik.Peran, R^2 = 0,7%			
DukunganSosial->Komitmen Organisasi	0.373	0.094	3.97*
Konflik Peran Ganda ->Komitmen Organisasi	0.097	0.052	1.86
Motivasi Kerja ->Komitmen Organisasi	0.484	0.091	5.30*

Keterangan: * = signifikan pada α = 0,05

Pertama, koefisien jalur -0.085 (CR=0.91) dari dukungan sosial terhadap konflik peran adalah tidak signifikan. Artinya tingkat konflik peran tidak dapat dijelaskan secara langsung oleh dukungan sosial, dengan kata lain penurunan konflik peran akibat tingginya dukungan sosial tidak dapat digeneralisasikan pada sampel lain yang tidak diteliti, dengan kata lain dukungan sosial yang tinggi tidak selalu akan diikuti oleh turunnya konflik peran ganda (yang dominan membentuk *time-based conflict*).

Kedua, kontribusi gabungan dari dukungan sosial dan konflik peran ganda untuk menjelaskan keragaman kepuasan kerja adalah 68,9%. Koefisien jalur 0.810 (CR=31,54) dari dukungan sosial terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Artinya kepuasan kerja akan mengalami peningkatan akibat tingginya dukungan sosial. Sedangkan koefisien jalur 0.260 (CR=4,79) dari konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Artinya kepuasan kerja akan mengalami peningkatan walaupun konflik peran ganda tinggi (berdasarkan analisis data, hal ini terjadi karena kepuasan kerja dominan dibentuk oleh kepuasan pada rekan kerja yang saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan di kantor). Oleh sebab itu, koefisien jalur menunjukkan bahwa peranan dominan terhadap kepuasan kerja berasal dari dukungan sosial.

Ketiga, kontribusi gabungan dari dukungan sosial, konflik peran ganda dan kepuasan kerja untuk menjelaskan keragaman

motivasi kerja adalah 80,7%. Koefisien jalur 0.218 (CR=2,93) dari dukungan sosial terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Artinya, motivasi kerja dapat meningkat akibat tingginya dukungan sosial. Koefisien jalur 0.008 (CR=0,20) dari konflik peran terhadap motivasi kerja adalah tidak signifikan.

Motivasi kerja tidak dapat dijelaskan secara langsung oleh konflik peran ganda. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja akibat tingginya konflik peran ganda tidak dapat digeneralisasikan pada sampel lain yang tidak diteliti, atau konflik peran ganda yang tinggi tidak selalu akan diikuti peningkatan motivasi kerja. Sedangkan, koefisien jalur 0.715 (CR=10,43) dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Artinya, motivasi kerja dapat meningkat akibat tingginya kepuasan kerja. Berdasarkan koefisien jalur, peranan dominan terhadap motivasi kerja berasal dari kepuasan kerja.

Keempat, kontribusi gabungan dari dukungan sosial, konflik peran ganda dan motivasi kerja untuk menjelaskan keragaman komitmen organisasional adalah 67,0%. Koefisien jalur 0.373 (CR=3,97) dari dukungan sosial terhadap komitmen organisasional adalah signifikan. Artinya, komitmen organisasional dapat meningkat akibat tingginya dukungan sosial.

Koefisien jalur 0.097 (CR=1,86) dari konflik peran ganda terhadap komitmen organisasional adalah tidak signifikan. Artinya, komitmen organisasional tidak dapat dijelaskan secara langsung oleh konflik peran. Jadi peningkatan komitmen organisasional akibat tingginya konflik peran ganda tidak dapat digeneralisasikan pada sampel lain yang tidak diteliti, dengan kata lain konflik peran ganda yang tinggi tidak selalu akan diikuti peningkatan komitmen organisasional.

Koefisien jalur 0.484 (CR=5,30) dari motivasi kerja terhadap komitmen organisasional adalah signifikan. Artinya,

komitmen organisasional dapat meningkat akibat tingginya motivasi kerja. Berdasarkan koefisien jalur, peranan dominan terhadap komitmen organisasional berasal dari motivasi kerja.

Temuan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka temuan penelitian adalah sebagai berikut:

1) Semakin tinggi dukungan sosial akan menurunkan konflik peran anda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien jalur -0,086 dari dukungan sosial terhadap konflik peran ganda adalah tidak signifikan karena CR= 0,91 (CR < 2). Arah negatif koefisien jalur menunjukkan bahwa dukungan sosial yang tinggi akan menurunkan konflik peran ganda dan sebaliknya. Namun hasil uji hipotesis dari pengaruh dukungan sosial (keluarga dan lingkungan kerja) terhadap konflik peran ganda tidak signifikan. Artinya arah hubungan yang terhitung tidak bisa digeneralisasikan kepada karyawati yang tidak menjadi responden penelitian. Jadi dukungan sosial yang lebih tinggi tidak selalu akan menurunkan konflik peran ganda karyawati bank umum syariah di Kota Malang, begitu pula sebaliknya.

Uji statistik dalam penelitian ini tidak dalam posisi menguji ada tidaknya pengaruh, tetapi signikansinya dari pengaruh tersebut, yaitu ada kebermaknaan/keberartian atau tidaknya suatu pengaruh antar variabel penelitian, dalam hal ini signifikan atau tidaknya dari pengaruh semakin tinggi dukungan sosial terhadap penurunan konflik peran ganda.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial dari keluarga maupun lingkungan kerja tetap berpengaruh tetapi pengaruhnya tidak signifikan terhadap penurunan konflik peran ganda di luar responden penelitian, dengan kata lain

dukungan sosial yang tinggi tidak serta merta mampu menurunkan konflik peran ganda karyawati bank umum syariah di Kota Malang.

Berdasarkan hasil kuesioner terbuka yang dibagikan kepada responden, sebagian besar menjawab bahwa dukungan sosial dari keluarga khususnya suami dan anak sangat kuat, sehingga tidak ada konflik peran ganda yang berarti, yang dapat menghambat penyelesaian pekerjaan (dukungan instrumental terkait fasilitas kerja juga memadai), Di sisi lain, karena sebagian beras responden merupakan karyawati yang baru bekerja 1 sampai 4 tahun (56,8%) dan belum atau hanya mempunyai satu anak (ada 56 karyawati atau 62,1%).

Hasil analisis data berdasarkan uji hipotesis menemukan bahwa realitas di lapang, dukungan sosial lebih dominan dibentuk oleh dukungan instrumental (dukungan suami dengan berbagi peran dan dukungan dari kantor berupa peralatan serta sarana dan prasarana dalam menyelesaikan pekerjaan), sedangkan konflik peran ganda dari lebih didominasi oleh *time based conflict*. Oleh sebab itu, sebesar apapun dukungan sosial yang diterima tidak mampu untuk menurunkan konflik peran ganda karena tekanan waktu pekerjaan pada keluarga yang cukup besar (12-15 jam per hari kerja), yang disebabkan oleh lamanya jam kerja yang telah ditetapkan di perbankan syariah (tiap hari kerja yang dimulai dari pukul 07.00 sampai dengan 17.00 bahkan lebih lama karena kerja lembur).

Temuan ini menolak hasil penelitian Byron dan Kossek dari hasil penelitian meta analisis yang menyatakan tentang dukungan sosial di tempat kerja yang tinggi akan menurunkan konflik kerja-keluarga [156] serta penelitian Almasithoh yang menemukan bahwa

---

[156] *Ibid*

konflik waktu kerja yang lama akan menyebabkan tingginya konflik kerja-keluarga (WFC) akibat dari peran ganda pada wanita karir, serta hasil penelitian dari Sobanah dan Bathi[157] yang menemukan ada hubungan yang negatif dan signifikan antara dukungan sosial dengan konflik peran ganda karenan konflik pekerjaan pada keluarga.[158]

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Herlina[159] yang menunjukkan bahwa wanita karir yang tidak mampu untuk menyelaraskan secara seimbang dan harmonis antara pekerjaan dengan keluarga maka harus membayar sejumlah *opportunity cost* yang dapat mengakibatkan karir maupun keluarganya tidak dapat terurus dengan baik, sehingga dukungan sosial sebesar apapun akan meningkatkan konflik peran ganda karena keterbatasan alokasi waktu untuk keluarganya.

Hasil temuan ini juga memperkuat hasil penelitian Kinnunen *et. al.* [160] yang menemukan bahwa wanita karir lebih banyak mengalami konflik peran ganda (konflik kerja-keluarga) namun dapat dikurangi dengan adanya besarnya dukungan dari suami (Ford, dkk[161]). Penelitian ini juga memperkuat hasil Nielson *et. al.*[162] yang menemukan bahwa ada hubungan negatif tapi tidak signifikan antara dukungan sosial suami dalam pemberian

---

[157] Sobanah, Dhevi, Tarmalingan dan Bahtti Mohammad Awais, *Work-Family Conflict: An Investigation on Job Involvement, Role Ambiguity and Job Demand: Moderated by Sosial Support, Journal of Human Resources Management,* 2014, *Volume 2. No. 3.* P: 52-62

[158] *Ibid*

[159] Herlina, Dyah Kusumawati, *Peran Dukungan Suami dan Dukungan dalam Mmemoderasi Hubungan Antara Tuntutan Waktu Peran Ganda dan Konflik Peran Ganda,* Tesis (Tidak Dipublikasikan), Program Pascasarjana, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2003

[160] Kinnunen *et. al., Types of Work Family Interface: Well-being correlates od negative and positives spillover between work family, Scandanavian Journal of Phsycology*, 2006: 47 p: 149-162

[161] Ford, dkk, *Work and Family Statisfication and Conflict: A Meta Analysis of Cross-Domain Relations, Journal of Applied Phsycology*. 92 (1): 57-80. 2007

[162] Nielson, *et.al., The Suppotive Mentor as a Means of Reducing Work Family Conflict, Journal of Vocational Behaviour,* 2001:*59, 364-381*

perhatian dan kasih sayang sehingga membantu keberhasilan dalam meny elesaiakan masalah pekerjaan maupun dalam keluarga (konflik peran ganda karena tekanan kerja-keluarga/*work-family conflict*), juga penelitian dari Cinnamon & Rich[163] yang menemukan bahwa bahwa wanita karir seberapun besar dukungan sosial yang diterimanya akan lebih rentan mengalami konflik peran ganda (konflik kerja-keluarga) disebabkan adanya tekanan waktu kerja yang cukup lama yang menyebabkan berkurangnya alokasi waktu bersama keluarga.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seberapapun tinggi dukungan sosial pada wanita karir di perbankan syariah (baca wanita karir muslimah) tidak akan mampu menurunkan konflik peran ganda (akibat dari tekanan waktu pekerjaan yang lama sehingga akan mengurangi waktu untuk bersama keluarga di rumah), begitu pula sebaliknya seberapapun rendahnya dukungan sosial pada wanita karir tidak akan mampu untuk menaikkan konflik peran ganda, karena kuatnya dukungan dari suami, juga saling mempercayai atas segala aktivitas dalam pekerjaan yang dilakukan oleh isterinya, sehingga hasil penelitian ini menolak implementasi teori konflik peran ganda yang menyatakan bahwa semakin rendah konflik peran ganda yang dialami seseorang karena semakin tingginya tekanan peran atas peran yang lainnya. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial pada wanita karir di perbankan syariah (wanita yang bekerja pada lingkungan kerja yang berbasis nilai-nilai syariah) tidak dapat menurunkan pengaruh terjadinya konflik peran ganda (akibat tekanan waktu kerja pada keluarga atau *work-family conflict*).

---

[163] *Ibid*

2) Semakin tinggi dukungan sosial akan meningkatkan kepuasan kerja

Koefisien jalur 0,810 dari dukungan sosial terhadap kepuasan kerja adalah signifikan karena CR=0,810 (CR > 2). Artinya dukungan sosial (keluarga dan lingkungan kerja) yang lebih tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawati bank umum syariah di Kota Malang.

Wanita bekerja di ranah publik yang dikenal dengan wanita karir, khususnya di bank umum syariah (organisasi perbankan yang berbasis nilai-nilai syariah) dalam upaya memanfaatkan ilmunya dari pendidikan tinggi (sebagian besar karyawan berpendidikan Sarjana/S1) guna membantu ekonomi keluarga, sehingga dengan ijin dan dukungan sosial (dari suami dan lingkungan kerja) yang tinggi mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan dari analisis data menunjukkan bahwa dukungan sosial dari keluarga terutama dukungan suami dalam membantu keberhasilan tugas isteri dalam keluarga dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan rumah tangga, misal: membersihkan rumah dan pengasuhan anak, dan dukungan sosial dari lingkungan kerja berupa dukungan dalam peralatan dan sarana kerja yang memadai dalam penyelesaian pekerjaan) mampu meningkatkan kepuasan kerja (yang dominan dibentuk oleh kepuasan dari rekan kerja yang ramah serta saling mendukung dalam penyelesaian tugas pekerjaan di kantor), sehingga banyak responden yang menjawab puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian dari Poloma[164] Putriani[165], Almasitoh[166], Rathi and Barath[167], Bhowon[168] dan Dewayani[169] yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial pada wanita karir mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Oleh sebab itu dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial (keluarga terutama suami dan lingkungan kerja yang didasari nilai-nilai positif pengaruh dari pekerjaan pada keluarga dari individu) akan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja.

3) Semakin tinggi konflik peran ganda akan menurunkan kepuasan kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,260 dari konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja adalah signifikan, karena CR= 4,79 (CR > 2). Artinya konflik peran ganda yang lebih tinggi mampu menurunkan kepuasan kerja karyawati bank umum syariah di Kota Malang.

Kepuasan kerja merupakan orientasi emosional antara harapan dengan kenyataan yang diterima oleh karyawati dalam menjalankan peran dalam karakteristik pekerjaan yang dilakukan, yang dapat dipahami melalui tiga aspek, yaitu: (1) bentuk respon

---

[164] Poloma, Paramita dan Waridin, *Analisis Pengaruh Work-Family Balance dan Peran Family Friendly terrhadap Kepuasan Kerja, Jurnal BENEFIT*, Volume 10, No 1, Juni 1-10, 2006

[165] Putriani, Grace, Flora, *Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karier ditinjau dari Dukungan Suami, Optimisme dan Strategi Coping*, Working Paper, Studi SKW, Jogja, 2007

[166] *Ibid*

[167] Ranthi, Neerpal, M. Barath, *Work-Family Conflict and Job Statisfication: Moderating Effect of Sosial Support among Police Personnel, AMRITA School of Bussiness, Tamil Nadu, India*, Working Paper, No 123/2012, 2012

[168] *Ibid*

[169] Dewayani, S. T., *Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Suami, Jurnal Sosial Humaniora*, 2013: Volume 4, No 5, 2013, ISSN:2087-1899, P:29-39

pekerja terhadap kondisi lingkungan kerja; (2) ditentukan oleh hasil pekerjaan atau prestasi kerja; dan (3) terkait dengan sikap yang dimiliki pekerja dalam memaknai pekerjaan yang dilakukan atau profesi yang ditekuninya.

Temuan di lapang berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa konflik peran ganda lebih dominan dalam membentuk terjadinya konflik karena tekanan waktu kerja yang mengurangi waktu untuk keluarga, hal ini disebabkan jam kerja yang relatif lama, sedangkan kepuasan kerja lebih dominan dibentuk oleh kepuasan pada rekan kerja yang saling mendukung dan kekeluargaan. Oleh sebab itu konflik peran ganda yang semakin tinggi akan mampu untuk menurunkan kepuasan kerja. Hal ini didasarkan teori kepuasan yang menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan kerja yang dirasakan ternyata bisa terjadi karena kepuasan atau ketidaksesuaian antara harapan dengan kenyataan yang diterima. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa rerata terendah pada gaji, karena menurut responden gaji yang diterima masih relatif rendah dibandingkan pada bank yang lain).

Hal ini mendukung hasil penelitian dari Esson[170], Rantika dan Sanjoyo[171], Laksmi dan Hadi [172], Mayasari dan Zulkarnaen[173] yang menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialmi maka sikap individu tersebut akan mencerminkan adanya kepuasan kerja yang semakin rendah, begitu pula sebaliknya.

---

[170]Esson. L. Patrice, 2004, *Consequences of Work-Family Conflict: Testing A New Model of Work-Related, Non-Work Related and Stress-Related Outcomes*, Thesis, Faculty of The Virginia Polytecnic Institute and State University America

[171] Rantika dan Sanjoyo, *Op. Cit*

[172] Laksmi dan Hadi, *Op. Cit*

[173] Mayasari, Maria, Sianturi dan Zulkarnaein, 2013, *Analisis Work-Family Conflict terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja, Jurnal Sains dan Praktik Psikologi*, Vol 1 (3) 207-213

Oleh sebab itu karyawati yang tidak mampu melakukan pekerjaan secara optimal, karena ketidakmampuan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan keluarga disebabkan terjadinya peningkatan konflik peran ganda menjadi tidak puas pada pekerjaan yang dilakukan atau menurunkan kepuasan kerja. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa sikap individu yang merasa tidak mampu mencapai aktualisasi profesional karena semakin tingginya konflik peran ganda, maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan kepuasan kerja.

4) Semakin tinggi dukungan sosial akan meningkatkan motivasi kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,218 dari dukungan sosial terhadap motivasi kerja adalah signifikan, karena CR= 2,93 (CR > 2). Artinya dukungan sosial keluarga yang lebih tinggi akan meningkatkan motivasi kerja karyawati bank umum syariah di Kota Malang.

Temuan di lapang menunjukkan bahwa dukungan sosial pada wanita karir mampu meningkatkan motivasi kerja untuk lebih berprestasi. Oleh sebab itu, motivasi seseorang mampu untuk mengarahkan tindakan atau perilaku guna mencapai tujuan. Hasil kuesioner terbuka menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi untuk berprestasi lebih didasarkan agar dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga akan memperoleh gaji yang lebih tinngi pula. Hal ini mendukung hasil penelitian dari Almasitoh[174], Rahmadita[175], Sublet[176] yang menjelaskan bahwa dukungan sosial yang semakin tinggi mampu meningkatkan

---

[174] Alamasitoh, *Op. Cit*

[175] Rahmadita, Irma, 2013, *Hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau*, *Jurnal Psikologi*, Vol. 1 (1):58-68, ISSN 0000-0000, *ejournal.psikologi.fisip-unmul.org*

[176] Sublet, *Op., Cit.*

motivasi seseorang untuk berprestasi kerja lebih tinggi lagi.

Dukungan sosial dalam keluarga (khususnya suami) yang berupa pertukaran peran dalam keluarga wanita karir di perbankan syariah, dalam konteks relasi antara suami dan isteri di dalam menyelesaikan segala pekerjaan dalam rumah tangga, perlu adanya pembagian tugas pokok tetapi tidak bersifat mutlak artinya bisa saling melengkapi. Sedangkan motivasi kerja terkait dengan pemenuhan kebutuhan dalam teori proses, dinyatakan bahwa dimana seseorang karyawati bank umum syariah memutuskan bagaimana cara berbuat untuk memenuhi kebutuhannya adalah terkait dengan gagasan tentang pengharapan (*expectacy*) dan penghargaan (*reward*) yaitu apa yang diharapkan dari hasil perilaku (dalam konteks profesionalitas) juga ditentukan oleh derajat kekuatan atau preferensi terhadap hasil yang diharapkan, yaitu tidak semata-mata materi tetapi juga ridlo Allah SWT. Dengan kata lain dukungan sosial semakin tinggi dengan dimediasi kekuatan atau preferensi berupa nilai-nilai Ilahiyah (bekerja adalah ibadah) maka motivasi kerja semakin tinggi.

5) Semakin tinggi konflik peran ganda maka dapat menurunkan motivasi kerja.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,008 dari konflik peran terhadap motivasi kerja adalah tidak signifikan, karena CR= 0,20 (CR < 2). Artinya konflik peran ganda yang lebih tinggi tidak selalu akan menurunkan kepuasan kerja karyawati bank umum syariah di Kota Malang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda terutama karena dominasi tekanan waktu kerja pada keluarga tidak serta merta dapat menurunkan motivasi kerja, hal ini mendukung pernyataan Balmfoth & Gardner (2008) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda yaitu *work-family conflict*

berdampak pada dua hal, yaitu: (1) bersifat non kerja (kepuasan hidup, kepuasan perkawinan serta kepuasan keluarga), juga (2) pada pekerjaan, yang meliputi: kepuasan kerja, motivasi kerja, kepuasan karir, keberhasilan karir dan kinerja. Khususnya dampak positif untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu dalam bentuk perilaku produktif dalam melakukan kompetisi secara sehat antar pribadi maupun antar kelompok dalam organisasi, seperti terlihat dalam perilakunya untuk senantiasa berupaya meningkatkan prestasi kerja, tanggung jawab, dedikasi, loyalitas yang tinggi, kejujuran, inisiatif dan kreatifitas karyawati. Hal ini sesuai model harapan yang tergantung sudut pandang (*perspective*) karyawan maupun karyawati terkait dengan upah, prestasi dan imbalan (*reward*) yang diperolehnya apakah seimbang dengan pengorbanan yang diberikan.

Konflik peran ganda pada wanita karir bisa terjadi akibat lamanya jam kerja setiap hari kerja, sehingga waktu untuk keluarga berkurang, menemukan bahwa individu yang menghabiskan waktunya sepanjang hari untuk bekerja akan kehilangan motivasi untuk memenuhi pekerjaan dalam keluarga, tetapi lebih fokus pada motivasi untuk berprestasi kerja.

Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian dari Frone[177]dan Wahyuni[178] yang menemukan bahwa walaupun konflik peran ganda terjadi karena waktu kerja yang relatif lama, namun dengan keyakinan diri (*self efficacy*) yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan senantiasa terus meningkatkan kemampuan agar berprestasi lebih baik lagi, maka akan mampu untuk meningkatkan motivasi kerjanya.

---

[177] Frone, *Op. Cit*

[178] Sri Wahyu, *Hubungan Efikasi Diri dan Regulasi Emosi dengan Motivasi Berprestasi, e Journal Psychology*, 2013, Volume 1, No 1, 1-10

Sebagaimana pendapat Aminah Ahmad[179] bahwa faktor individual yaitu karyawati bank umum syariah yang telah berkeluarga terkait dengan usia, nilai hidup yang diyakini, orientasi pada peran ganda, *locus of control* serta *perfectionism* dalam bekerja mampu mempengaruhi konflik kerja-keluarga.

Oleh sebab itu, nilai positif pekerjaan pada keluarga dan konflik kerja-keluarga merupakan dua komponen dari keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga, artinya pekerjaan mampu berpengaruh positif (memberikan nilai positif pada perilaku karyawati bank umum syariah) pada keluarga dan sebaliknya. Nilai positif pekerjaan-keluarga dikenal dengan istilah *work-family enrichment*, atau *positive work-family spillover* (Washington dalam Dewayani[180]), khususnya tentang nilai hidup yang diyakini oleh wanita karir muslimah bahwa bekerja adalah ibadah. Sebagaimanan hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja karyawati bank umum syariah di Kota Malang lebih menekankan pada motivasi untuk berprestasi yang lebih didasarkan pada konsep diri dengan niat utamanya bekerja adalah ibadah. Maka dapat dinyatakan bahwa tingginya konflik peran ganda wanita karir di perbankan syariah dengan dimediasi faktor individual dalam memaknai nilai pekerjaan tidak menurunkan kepuasan kerja.

6) Semakin tinggi kepuasan kerja maka dapat meningkatkan motivasi kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,715 dari kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah signifikan karena CR= 10,43 (CR > 2). Artinya kepuasan kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan motivasi kerja karyawati bank

---

[179] Aminah Ahmad, *Op. Cit*

[180] Dewayani, *Op. Cit*

umum syariah di Kota Malang.

Berdasarkan perbedaan mendasar dalam memaknai kerja atau orientasinya terhadap pekerjaan antara wanita dan laki-laki menunjukkan bahwa wanita karir bekerja lebih berorientasi pada afiliasi daripada untuk meraih prestasi (pada wanita yang berpendidikan tinggi lebih pada eksistensi diri tidak hanya sekedar cari uang), sedangkan laki-laki lebih berorientasi pada kesuksesan atau prestasi (Prabandari, 2003). Seringkali insentif yang bersifat langsung lebih memotivasi seseorang daripada yang lebih besar tapi prosesnya rumit. Adapun dalam konteks *gender* wanita sebagai mitra sejajar diharapkan sebagai mitra yang kompetitif dan aspiratif yang saling mendukung dalam dunia kerja.

Adapun kepuasan kerja karyawati (89,2%) mayoritas mengatakan bahwa sudah puas pada gaji yang diterima sebeasar 4 sampai dengan 7 juta (54,1%) dan bantuan dari rekan kerja, artinya gajinya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan rekan kerja saling membantu apabila dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan. Kepuasan kerja yang diperoleh dapat meningkatkan motivasi kerja terutama untuk lebih berprestasi lagi di masa mendatang, karena sebagian besar berusia produktif (berusia 26 sampai dengan 35 tahun yang berjumlah 60,8%) yang bekerja dengan ikhlas dan amanah untuk memberikan yang terbaik pada bank umum syariah.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi tinggi terhadap motivasi kerja (70 %). Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawati bank umum syariah di Kota Malang.

7) Semakin tinggi dukungan sosial maka dapat meningkatkan komitmen

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,373 dari dukungan sosial terhadap komitmen adalah signifikan karena CR= 3,97 (CR > 2). Artinya dukungan sosial dari keluarga dan lingkungan kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan komitmen karyawati bank umum syariah di Kota Malang.

Secara teoritis dukungan sosial pada wanita karir akan mampu menjadikan individu tersebut bekerja dengan sepenuh hati dan tenaga untuk meningkatkan prestasinya, sehingga pada akhirnya meningkatkan komitmen karena merasa ada kesamaan pada visi dan misi organisasi (afektif). Secara faktual terbukti bahwa dukungan dalam bentuk dukungan instrumental (suami membantu keberhasilan tugas isteri dalam keluarga dan pekerjaan, serta dukungan sosial dari lingkungan kerja berupa dukungan dalam peralatan dan sarana kerja yang memadai dalam penyelesaian pekerjaan) meningkatkan komitmen, yaitu komitmen afektif.

8) Semakin tinggi konflik peran ganda maka dapat menurunkan komitmen organisasi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,087 dari konflik peran terhadap komitmen adalah tidak signifikan karena CR= 1,86 (CR < 2). Konflik peran yang lebih tinggi tidak selalu akan meningkatkan komitmen, ataupun sebaliknya.

Temuan ini menunjukkan bahwa wanita karir di perbankan syariah menetapkan suatu pilihan rasional yang menyatakan bahwa wanita karir adalah pilihan hidupnya apapun risikonya karena bekerja itu bernilai ibadah, dan konflik peran ganda di sini lebih dominan pada konflik kerena tekanan waktu kerja pada

keluarga, yaitu mengurangi waktu untuk keluarga (terjadi secara kuantitas tetapi secara kualitas masih terjaga, hal ini karena dukungan yang kuat dari suami maupun orang tua untuk menggantikan tugasnya di ranah keluarga, melalui adanya pertukaran peran antara suami isteri yang telah disepakati bersama) guna membantu meningkatkan ekonomi keluarga (berdasarkan jawaban responden pada kuesioner terbuka). Sehingga komitmen keberlanjutan karyawati pada bank umum syariah tetap tinggi, karena didasarkan untung rugi untuk tetap berada dalam organisasi, tetapi bukan karena semata-mata adanya kesamaan visi dan misinya dengan organisasi oleh sebab itu perlu terus ditingkatkan komitmennya, karena komitmen afektif yaitu adanya kesamaan pada visi dan misi merupakan bentuk tertinggi dari komitmen karyawati pada organisasi.

Disisi lain, hasil jawaban responden menunjukkan bahwa data terkait motivasi kerja karyawati yang sudah berkeluarga ditemukan bahwa pembentuk motivasi kerja yang reratanya terendah pada gaji yang diterima, hal ini menunjukkan bahwa walaupun sudah merasa puas, banyak karyawati yang menginginkan untuk mendapatkan gaji yang lebih besar atau reward yang seseuai dengan waktu kerja dan usaha yang dilakukan guna meraih prestasi kerja secara maksimal.

Hal ini didukung oleh teori pilihan rasional Coleman[181], dalam teori ini tampak jelas bahwa tindakan seseorang mengarah pada suatu tujuan, dan tujuan tersebut mampu untuk mengarahkan pada suatu tindakan yang ditentukan oleh nilai atau pilihan berdasarkan preferensi terhadap sesuatu yang mampu untuk memaksimalkan kegunaan atau memuaskan keinginan dan kebutuhannya. Oleh sebab itu walaupun konflik peran ganda

---

[181] Coleman, James, S, 2008, *Dasar Dasar Teori Sosial*, Nusa Media, Bandung

semakin tinggi maka tidak serta merta akan mampu untuk menurunkan komitmen (berdasarkan analisis data komitmen dominan dibentuk oleh komitmen keberlanjutan karena walaupun masih kurang puas pada gaji yang diterima masih tertutupi oleh nilai pekerjaan adalah ibadah. Dengan kata lain walaupun konflik karena tekanan waktu yang cukup tinggi maka komitmen keberlanjutan juga tetap tinggi, hal ini didasarkan temuan bahwa karyawati tetap memilih untuk bekerja sebagai wanita karir di bank umum syariah) karena bekerja di bank syariah sudah menjadi pilihannya.

Komitmen afektif yaitu komitmen yang didasarkan pada kesamaan pada visi dan misi organisasi, jadi antara karyawati dengan organisasi terjadi pengikatan diri sebagai bagian dari organisasi, sehingga karyawati sebagai *ultimate resources* sekaligus sebagai "urat nadi" keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda, maka semakin meningkatkan komitmen (terutama komitmen afektif) wanita karir di perbankan syariah.

9) Semakin tinggi motivasi kerja maka dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,484 dari motivasi kerja terhadap komitmen adalah signifikan karena CR= 5,30 (CR > 2). Kepuasan kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan komitmen.

Secara teotitis motivasi merupakan gabungan dari motif, harapan serta insentif yang diterima dan pada akhirnya mampu memberikan arah yang menuntun perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam penelitian ini perilaku komitmen karyawati pada organisasi itu yang disebut komitmen

dilandasi dengan konsep akidah Islamiyah, yaitu segala aktivitas kerja yang dilakukan memiliki nilai akuntabilitas ilahiyah, karena tercakup semua nilai-nilai dan ciri-ciri wanita karir dalam Islam. Sedangkan komitmen apabila dibandingkan antara karyawati sudah berkeluarga dan yang belum berkeluarga pada wanita karir, maka yang sudah berkeluarga komitmennya lebih tinggi daripada yang belum atau tidak berkeluarga, karena mempertimbangkan faktor kebutuhan dan dukungan dari keluarganya.

Oleh sebab itu, manajemen bank syariah harus senantiasa memberikan peluang seluas-luasnya untuk pengembangan karir bagi karyawati yang berkeluarga serta berpotensi dan berkompeten di bidang perbankan, agar di satu sisi mampu untuk mengerjakan tugasnya sebagai ibu dan istri dengan baik, dan sisi lain berusaha untuk membentuk komitmen tertinggi, yaitu komitmen afektif (komitmen karena adanya kesamaan pada visi dan misi bank umum syariah), sehingga secara keseluruhan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawati di bank umum syariah karena karyawati sebagai *ultimate resources* dalam memberikan usaha dan energi yang terbaik dan positif untuk kemajuan bank umum syariah agar mampu bersaing dengan bank konvensional serta mampu memberikan keuntungan yaitu berupa karyawati yang berkomitmen afektif (kesamaan dengan visi dan misi Bank Umum Syariah yang terdapat di Kota Malang.

10.2. Relasi *Gender* dan Kesuksesan Wanita Karir Berbasis Dukungan Sosial Keluarga.

A. Pendahuluan

Pada abad 21, perubahan sosial yang terjadi sebagai akibat dari gerakan feminisme, serta kajian-kajian perempuan yang bermunculan, di sisi lain telah memberikan kesempatan bagi perempuan untuk berkiprah diranah publik, sehingga wanita yang

berpendidikan tinggi serta kompeten di bidangnya masing-masing bisa tampil di dunia yang secara tradisional di dominasi laki-laki (patriarkhi).

Bagi wanita bekerja (wanita karir) sangat rentan untuk mengalami konflik peran ganda (ranah domestik dan ranah publik), hal ini disebabkan dalam konstruksi *gender*, laki-laki diberikan "posisi istiwewa" untuk dibebaskan dari segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas domestik karena kepentingan publiknya (sepenuhnya fokus pada pekerjaan), sementara wanita dituntut untuk berperan dengan sempurna sebagai istri, ibu sekaligus wanita karir.

Permasalahan yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini adalah menganalisis bagaimana relasi *gender* yang harmonis karena adanya dukungan sosial suami yang memediasi konflik pekerjaan-keluarga dalam meningkatkan secara optimal kepuasan kerja dalam membentuk komitmen dan kinerja karyawatinya. Sehingga hasil penelitian ini bertujuan dapat memberikan wacana pemikiran bagi manajemen suatu organisasi khususnya Bank Umum Syariah di Kota Malang dalam mengambil kebijakan tentang arti penting implementasi peningkatan kualitas SDM (khususnya karyawati) dalam konteks sosiologi keluarga (mengeleminir terjadinya konflik pekerjaan-keluarga), serta dampaknya terhadap peningkatan komitmen dalam mencapai kinerja karyawati secara optimal.

Dari uraian latar belakang penelitian, yang talah diuraikan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana relasi *gender* harmonis berbasis dukungan sosial keluarga mampu mendukung kesuksesan wanita karir pada Bank Umum Syariah di Kota Malang?

B. Kajian Teori

Teori yang digunakan dalam menganalisis permasalahan penelitian, antara lain teori *gender* dan feminisme. Teori ini berasumsi bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, karena itu perempuan harus mempunyai hak yang sama dengan laki-laki. Meskipun demikian, kelompok feminis liberal menolak persamaan secara total atau menyeluruh antara laki-laki dan perempuan. Dalam beberapa hal masih tetap ada pembedaan (*distinction*) antara laki-laki dan perempuan, karena bagaimanapun juga, fungsi organ reproduksi bagi perempuan membawa konsekuensi logis dalam kehidupan indidividu dan bermasyarakat.

Teori peran. Teori peran dalam konteks keluarga dapat dikaji dari model peran *gender* menururt Talcot Parson secara dikotomis dapat dibagi menjadi 2 (dua) model, yaitu: (1) Pemisahan peran total antara laki-laki dan perempuan dan (2) Peleburan total peran antara laki-laki dan perempuan. Model tersebut dikembangkan Parson pada keluarga inti atau *nuklear family*, diyakini bahwa peran feminin adalah peran *expresive*, sedangkan peran maskulin adalah peran *instrumental*. Namun, kenyataan di masyarakat, posisi ekstrim (model A atau model B) sangat jarang ditemui, yang ada adalah gabungan atau campuran di antara kedua model tersebut, yaitu lebih mengarah atau dominan model A atau model B.

Studi tersebut menunjukkan bahwa pertukaran sosial mendukung kemungkinan bahwa dengan keuntungan pekerjaan-keluarga, pekerja bisa merasa berkewajiban untuk memuaskan usaha "ekstra" untuk mendapatkan keuntungan "ekstra". Teori ini memang lebih menawarkan kerangka berpikir mengenai interaksi antara pasangan. Dia juga mengemukakan bahwa teori pertukaran sosial dapat memberi jalan untuk mempertimbangkan

hubungan timbal balik dan berganda secara simultan, yang relevan dengan hubungan pekerjaan-keluarga.

Keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat yang terdiri dari suami istri dan anak, suami dengan anaknya, atau istri dengan anaknya. Sedangkan konsep keluarga sejahtera atau harmonis adalah keluarga yang terbentuk berdasarkan atas pernikahan yang sah, mampu memenuhi kebutuhan hidup spiritual dan material yang layak, bertaqwa kepada Tuhan YME, serta memiliki hubungan yang serasi antar anggota keluarga serta antar keluarga dengan masyarakat dan lingkungannya.[182] Dijelaskan lebih lanjut bahwa keluarga yang bahagia adalah keluarga yang memenuhi syarat sebagai berikut: (1) suami istri saling pengertian dengan melakukan tugas dan kewajiban masing-masing; (2) suami dapat menjadi teladan yang baik bagi keluarga dalam kehidupan sehari-hari; dan (3) suami, istri dan anak-anak berkecukupan baik materiel maupun moril (lahir dan batin).

Makna keluarga harmonis dan implementasi dalam kehidupan keluarga adalah bagaimana agar pasangan suami isteri mampu memaknai dalam bentuk membina rumah tangga yang bisa rukun sejahtera, tidak kekurangan pangan dan sandang, juga papan. Suami istri saling pengertian dan mengerti tugasnya masing-masing. Suami mencari nafkah dan istri membantu apabila dimungkinkan, karena kebanyakan suami istri dalam mencari nafkah secara bergotong royong, dengan bekerja mencari nafkah baik di rumah maupun di luar rumah (publik) yang dikenal dengan wanita karir.

Sedangkan Islam memandang keluarga harmonis (sakinah) merupakan bagian cita-cita setiap keluarga yaitu membentuk

---

[182] Team Penyusun *Keluarga Harmonis, Sejahtera dan Berkualitas*, 2007, Jakarta, hlm 463

keluarga yang sakinah wawadah warohmah[183]. Konsep tersebut menekankan pada memantapan penghayatan dan pengamalan ajaran agama dengan landasan keimnana dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga terbentuk akhlaqul karimah (mulia) dalam sikap hidup, setiap tindakan dan perilaku sehari-hari.

Umat Islam memaknai tujuan pernikahan untuk membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia, kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, dengan ridlo Allah SWT, di samping untuk meneruskan keturunan dan menjaga perbuatan yang tidak diinginkan.Hal ini membutuhkan kesabaran, jujur dan keterbukaan serta saling percaya di antara suami istri dalam membina rumah tangga yang harmonis, karena kesuksesan wanita karir yang telah berkeluarga kesuksesannya ditentukan oleh dua ranah, yaitu ranah domestik (keluarga) dan ranah publik (pekerjaan). Oleh sebab itu dukungan sosial keluarga yang diberikan terutama suami melalui relasi peran *gender* yang hamonis sangat mempengaruhi kesuksesan wanita karir.

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Subyek penelitiannya adalah wanita karir yang sukses dalam karir, yaitu menduduki jabatan manajerial dan sukses dalam keluarga yaitu keluarganya harmonis (adanya hubungan yang harmonis antara suami isteri serta dukungan dari suami dan anak serta orang tua apabila dalam satu rumah). Penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*.

Instrumen pokok penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini wawancara mendalam (*in depth interview*) dengan para informan dan suaminya, dengan

---

[183] *Ibid.*hlm 468

menggunakan *interview guide*.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan metode trianggulasi data, yang bertujuan penggunaan teknik trianggulasi data dengan metode kualitatif, yang meliputi: (1) koleksi data (*data collection*) yaitu: pengumpulan data serta penggabungan data yang diperoleh peneliti di lapang, kemudian proses pemilahan, pemusatan perhatian pada abstraksi dan transformasi data yang diperoleh di lapang, (2) penyajian data (*data display*) yaitu deskripsi informasi yang tersusun, mereduksi data kemudian penyajiannya secara sistematis untuk memungkinkan dalam proses mengambil kesimpulan, (3) penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*) yaitu pencarian makna dari data dan informasi yang ada kemudian mengkajinya dan dijadikan sebagai kesimpulan dari hasil penelitian.

D. Pembahasan

Secara teoritis, relasi *gender* dalam keluarga dalam teori struktural fungsional menempatkan keluarga sebagai institusi dengan sistem struktur yang menempatkan kedudukan suami, istri dan anak-anak pada posisi vertikal, sehingga peran, hak, kewajiban, tanggung jawab sangat ditentukan oleh hierarki patriakal.

Sedangkan menurut teori sosial konflik, struktur tersebut sangat potensial untuk menimbulkan konflik berkepanjangan, dan seringkali menciptakan situasi yang tidak demokratis, dimana pembagian sumberdaya yang terbatas (kekuasaan, kesempatan, keputusan-keputusan keluarga) berlaku mutlak di tangan suami, tanpa proses negosiasi antar anggota keluarga. Konflik tersebut akan menimbulkan perubahan, di mana pada proses selanjutnya, pendekatan sosial konflik lebih menekankan bahkan menumbuhkan kesadaran masing-masing individu akan

perbedaan, serta bagaimana perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang harmonis sehingga perubahan-perubahan yang lebih baik dapat terjadi dalam keluarga.

Pola relasi peran *gender*, terkait dengan pembagian tugas/peran dalam keluarga, karena apabila relasi tersebut baik, dalam konteks pertukaran peran dalam keluarga wanita karir dapat berjalan dengan baik, maka akan terjadi keharmonisan keluarga. Hal ini didukung oleh persepsi tentang relasi peran *gender* yang baik adalah komitmen antara suami isteri bahwa "isteri dan suami menyadari bahwa perbedaan jenis kelamin tidak harus dipertentangkan dalam menghidupi keluarga, tetapi justru bersifat saling mendukung dan melengkapi". Sehingga tercipta keluarga yang bahagia dan harmonis, bahwa sebuah keluarga dikatakan harmonis, jika seluruh anggota keluarga merasa bahagia, yang ditandai dengan berkurangnya ketegangan, kekecewaan, dan kepuasan terhadap seluruh keadaan dan keberadaan dirinya dalam keluarga, yang meliputi aspek fisik, mental, emosi, dan sosial.

Relasi *gender* yang harmonis dalam keluarga wanita karir menunjukkan pentingnya arti seorang wanita sebagai pendamping suami adalah bahwa keluarga itu akan berdiri kuat dan berwibawa, apabila antara wanita sebagai istri dan ibu rumah tangga, dan bapak sebagai suami dan kepala rumah tangga, sebagai pencari nafkah utama, dalam kondisi seimbang, selaras dan serasi dengan landasan utama saling pengertian, kesadaran, kepercayaan dan pengorbanan.

Relasi tersebut dapat tercapai dalam keluarga, karena dalam keluarga kehidupan seseorang sebagai suami isteri dimulai. Ada tiga faktor yang menjadi basis dalam relasi perkawinan yang harminis, yaitu: (1) komitmen dan kedekatan (*cohesiveness*) pasangan, (2) komunikasi yang efektif, dan (3) fleksibilitas dalam

menghadapi dan mengatasinya masalah keluarga dan mencari solusinya yang terbaik. Suatu pernikahan ada kebutuhan "aku" (individu pasangan) dan "kita" (kebersamaan pasangan) yang sama-sama harus dipenuhi secara seimbang. Hal ini sering menuntut pengorbanan (*sacrifice*) "aku" dari masing-masing pihak dengan didukung nilai-nilai kasih sayang, kepercayaan, daya tanggap dan empati serta pengendalian diri yang kuat oleh masing-masing pasangan suami isteri.

Hasil penelitian Widaningsih[184] ini menujukkan bahwa relasi peran *gender* yang harmonis dalam keluarga wanita karir karena dukungan sosial keluarga terutama suami, walaupun masih diwarnai oleh kendala konstruksi sosial dan kultural yang dipahami dan dianut oleh masyarakat patrilineal, sehingga peran yang terjadi masih tidak seimbang antara suami-isteri, sebagai berikut: Keluarga seringkali memposisikan laki-laki lebih mendapatkan hak "istimewa", sedangkan perempuan sebagai kaum kelas kedua. Meskipun pada kelompok masyarakat tertentu (kelas menengah dan berpendidikan) relasi yang dibangun antara perempuan dan laki-laki sudah lebih baik, tetapi jika ditelaah lebih jauh, pada sebagian besar kelompok masyarakat yang lain, relasi yang seimbang antara perempuan dan laki-laki masih jauh dari harapan.[185]

Kesenjangan relasi tersebut dipengaruhi oleh faktor sejarah, budaya, ekonomi dan agama yang mengakar kuat secara turun temurun di kalangan masyarakat. Kenyataan tersebut berdampak pada kehidupan perempuan dan laki-laki dalam kehidupan sehari-hari, baik di ranah domestik maupun publik. Hal ini disebabkan

---

[184] Widaningsih, 2015, Paper: *Relasi Gender dalam Keluarga: Internalisasi Nilai-Nilai Kesetaraan dalam Memperkuat Fungsi Keluarga*, Tim Pokja *Gender* Bidang Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, hlm: 2

masih kuatnya budaya patriarkhis (budaya yang didasarkan pada kekuasaan laki-laki) masih memposisikan perempuan pada *stereotype*, peran dan posisi yang termarginalkan. Oleh sebab itu suatu paradigma baru sangat dibutuhkan untuk memberikan kerangka dan menjelaskan hubungan (relasi) antara perempuan dan laki-laki (suami dan isteri) dalam institusi keluarga, yaitu bagaimana melakukan perubahan relasi *gender* yang responsif *gender* (kemampuan dan kepekaan dalam melihat dan menilai peran *gender* di berbagai aspek kehidupan, sehingga mampu mewujudkan kesetaraan dan keadilan *gender*).

Kesetaraan *gender* dan keadilan *gender* dimasudkan untuk memberikan keseimbangan peran laki-laki dan perempuan dalam keluarga maupun masyarakat, sehingga tidak ada peran-peran yang dilabelkan mutlak milik laki-laki saja atau milik perempuan saja (misal: ekonomi keluarga menjadi peran mutlak yang dibebankan kepada suami sebagai pencari nafkah, sedangkan peran lain seperti pengasuhan anak, serta peran-peran domestik lainnya menjadi peran mutlak istri). Sehingga kesetaraan *gender* dalam wujud relasi *gender* yang harmonis adalah sebagai berikut:

"Relasi *gender* yang harmonis dapat dilakukan melalui penguatan *mainstream* (pengarusutamaan) *gender*, hal ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan peran *gender* guna menjamin supaya perempuan dan laki-laki mempunyai hak yang sama untuk mengaktualisasikan potensi diri berdasarkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya, konsep ini disebut "kesetaraan kontekstual". Artinya kesetaraan bukan kesamaan yang sering hanya menuntut persamaan matematis, melainkan lebih kepada kesetaraan yang adil yang sesuai dengan konteks

masing-masing individu". [186]

Relasi *gender* yang dipayungi oleh konstruksi sosial, nilai-nilai dan adat istiadat yang bersifat patriaki, secara faktual menghasilkan ketidakadilan *gender*, hal ini terlihat pada fakta-fakta sebagai berikut: (1) Sejak lahir adanya penghargaan yang berbeda terhadap anak anak yang lahir tersebut laki-laki atau perempuan; (2) Di dalam pembagian wilayah kerja, antara suami istri, suami mencari nafkah di luar rumah (sektor publik) sedangkan istri melakukan pekerjaan di dalam rumah tangga (sektor domestik).

Pembagian kerja ini tidak menghasilkan penghargaan sosial yang sama, karena suami sebagai pihak yang memperoleh uang dan mempunyai kekuatan ekomoni, sedangkan istri seringkali dianggap sebagai pendamping, bukan mitra sejajar; (3) Bila istri ikut membantu mencari nafkah di sektor publik, berarti istri telah melakukan perluasan dari sektor domestik, tetapi beban domestik tidaklah serta merta berkurang, karena suami tidak serta merta ikut berpartisipasi di sektor domestik, sehingga tanggung jawab istri menjadi ganda, yang disebut dengan istilah beban peran ganda.

Relasi *gender* dalam keluarga dapat dibangun, jika masing-masing individu saling memahami perbedaan dan kebutuhan yang dimiliki serta mampu memberikan kesempatan yang seimbang tanpa membedakan peran *gender* dan lebih pada pendekatan yang bersifat *companionship* yaitu hubungan yang horisontal (tidak hierarkis) antar anggota keluarga lebih memungkinkan pembagian peran yang seimbang antara laki-laki dan perempuan (khususnya antara suami dan istri).

---

[186] Wawancara dengan Dr Yayuk Yuliati, MS sebagai akademisi Kajian *Gender* di Program Doktoral Pascasarjana Sosiologi FISIP Universitas Brawijaya, pada tanggal 6 Juli 2016 pukul 11.00 WIB.

Sebagai wanita karir, yang berperan ganda tentunya rentan untuk mengalami konflik peran ganda akibat tekanan dari dua domain, yaitu domain pekerjaan terhadap keluarga. Oleh sebab itu pola relasi peran *gender* yang saling mendukung antara suami dan istri sangat dibutuhkan dalam keluarga yang sakinah mawadah warahmah.

Secara empiris, berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut, maka aspek yang harus mendapatkan perhatian terkait dengan dukungan sosial pada wanita karir adalah bagaimana terjadinya relasi *gender* yang harmonis dalam keluarga wanita karir sehingga mampu untuk meningkatkan komitmen pada bank umum syariah, dengan kata lain dapat sukses di dalam keluarga dan pengembangan karirnya. Misalnya: adanya pertukaran peran antara suami isteri dalam keluarga wanita karir secara seimbang yang tidak melupakan karakristik seorang wanita sebagai isteri sekaligus ibu dan warga masyarakat yang baik.

Budaya patriarkhi sebagi pisau analisis di dalam melihat peran laki-laki dan perempuan dalam keluarga. Di mana peran tradisional dahulu menempatkan laki-laki sebagai pencari nafkah (sektor publik) dan perempuan hanya melakukan aktivitas rumah tangga (sektor domestik). Tetapi dalam perkembangan mayarakat terjadi perubahan sosial, dimana terjadi pergeseran peran di mana sebagian perempuan juga aktif di sektor publik, sehingga sekarang ini fenomena wanita yang bekerja maupun berkarir menjadi bagian dari perkembangan kemajuan perempuan untuk mencapai posisi kesetaraan atau kemitrasejajaran dan kemajuan relasi *gender* yang harmonis.

Kedua, relasi *gender* yang harmonis berbasis dukungan suami dari 9 (Sembilan) wanita karir yang menduduki jabatan struktural pada Perbankan Syariah di Malang Raya, menunjukkan bahwa terdapat 3 (tiga) katagori persepsi dalam memaknai

kesuksesan wanita karir dalam aspirasi karir (Tabel 5).

Tabel 5 Klasifikasi Aspirasi Karir

Kategori	Argumentasi Wanita Karir	Argumentasi Suami Wanita Karir
I	Punya martabat yang tinggi Harga diri yang tinggi Mendapat dukungan penuh dari suami. Mampu membagi waktu antara kerja dan keluarga. Suasana kerja Islami dan toleransi jika membawa anak saat lembur kerja. Membantu ekonomi keluarga. Saling mendukung antara suami istri. Pekerjaan rumah-tangga dibantu asisten rumah tangga.	Bangga istri sukses berkarir. Menjaga kepercayaan dan komunikasi yang baik. Membantu ekonomi keluarga. Saling menyemangati untuk kesuksesan karir masing-masing. Istri bergelar S2 jadi sayang kalau tidak diaplikasikan dalam dunia kerja
II	Suami mendukung. Profesional dalam bekerja. Membantu ekonomi keluarga. Lebih menjaga syariat Islami dalam bekerja. Tetap menjaga kepercayaan den komunikasi yang baik dengan suami. Menjaga keseimbangan waktu untuk bekerja dan keluarga. Suasana kerja Islami. Membantu ekonomi keluarga. Membangun karir tetapi tetap menjaga hubungan dan waktu untuk keluarga.	Saling pengertian Menggunakan jasa asisten rumah tangga Sukses di karir belum tentu sukses dalam keluarga. Boleh bekerja yang berbasis Islami. Boleh berkarir untuk aktualisasi diri. Membantu ekonomi keluarga. Mengatur waktu dengan baik, antara kerja dan keluarga. Mendukung untuk mengimplementasikan ilmu dan kreativitas istri. Menghormati keinginan dan

Kate-gori	Argumentasi Wanita Karir	Argumentasi Suami Wanita Karir
		kemampuan istri.
III	Sibuk pekerjaan,sehingga anak "terlantar". Fokus pada mengurus anak Tidak puas jika pekerjaan"mengganggu" alokasi waktu untuk keluarga. Saling memahami dan komunikasi dengan suami. Jika melahirkan akan *resign* dan fokus pada mengurus anak. Semua pekerjaan adalah ibadah. Harus memilih antara kerja dan keluarga, jadi memilih lebih fokus pada keluarga.	Anak-anak membutuhkan bimbingan ibunya. Sukses dalam keluarga lebih utama. Ekonomi keluarga sudah terpenuhi. Istri punya hak untuk bekerja, jadi mengijinkan tetapi tidak sepenuhnya. Sama-sama sibuk kerja sehingga waktu untuk keluarga kurang. Mendukung keputusan istri untuk *resign* dan fokus pada mengurus keluarga (terutama anak).

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

Keterangan:

I :Karir lebih diuamakan daripada keluarga

II :Karir dan keluarga sama-sama diutamakan

III :Keluarga lebih diutamakan daripada karir

E. Temuan

Pertama, aspek dukungan suami sangat mempengaruhi penurunan konflik peran ganda (konflik pekerjaan-keluarga) Hal ini perlu untuk mendapatkan solusi berupa adanya waktu kerja yang diimbangi dengan reward yang memadai, sehingga dampaknya terhadap kepuasan kerja terutama pada gaji dan kinerja sangat tinggi.

Kedua, relasi *gender* yang harmonis berbasis dukungan suami menunjukkan bahwa adanya 3 (tiga) katagori memaknai karir, yaitu: karir lebih diutamakan daripada keluarga, karir dan keluarga sama-sama penting dan keluarga lebih diutamakan daripada karir.

Apabila wanita karir sudah berkeluarga dan mempunyai anak, maka sebaiknya untuk kelancaran urusan pekerjaan dalam keluarga sebaiknya ada "bantuan" asisten rumah tangga, *baby sitter* maupun lembaga yang berperan mengambil alih peran domestik ibu. Di lingkungan kerja, misalnya: penitipan anak balita, ada tempat laktasi (ruang ibu menyusui), guna meminimalisisir terjadinya konflik peran ganda. agar wanita karir tersebut mampu mencurahkan segenap energi dan sumber daya yang dimiliki untuk kemajuan organisasi.

Ketiga, relasi *gender* yang harmonis harus senantiasa dijaga, dan di dalam mengambil keputusan dalam menentukan perjalanan karir atau penghentian karir sebaiknya dipikirkan secara matang, karena itu menyangkut masa depan ekonomi keluarga dan aktualisasi wanita berpendidikan tinggi melalui impelementasi bidang ilmunya.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, A.D., 2004, *Hubungan Antara Orientasi Religiusitas dengan Konflik Peran Ganda Wanita Bekerja*, Skripsi, Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta

Ahimsa Putra, Heddy, Sri, 2002, *Gender dan Pemahamannya: Sebuah Ulasan Singkat, Makalah Workshop, Sensivitas Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict, The Journal of Human Resources and Health Learning Gender* dalam Kajian Manajemen, PSW, IAIN Yogyakarta, 18 September 2002

Aisyah, Nur, 2013, *Relasi Gender dalam Institusi Keluarga (Pandangan Teori Sosial dan Feminisme), MUAWAZAH*, Volume 5, No 2 Desenber 2013: 124-136

Allen, T.D., Herst, Bruck, dan Sutton, 2000, *Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research, Journal of Applied Psychology*, 5: 278-308

Almasitoh, Ummu Hany, 2011, *Stres Kerja ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial*, Psikoislamika, *Jurnal Psikologi Islam (JPI)*, Vol 8, No1: 10-19

Aminah Ahmad, 2008, June, 2008, Vol 4, Number 1: 57-65

Amstad, F.T., Meiser, L.L., Fasel, V., Elfering, A., and Semmers, N, K., 2011, *A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With A Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domains Relations, Journal of Occupational Health Psychology*, 16: 151-169

Apperson *et.al*, 2002, *Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict, American Journal of Undergradute Research*, V0l 1. No 3:1-12

Apollo dan Cahyadi, Adi, 2012, *Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri, Widya Warta*, No 2 Tahun XXXVI, Juli 2012, ISSN 0854-1981

Aslam, R., Shumailas, Azhar, M. and Sudaqat, S., 2011, *Work-Family Conflict: and Employee Retention a Comparative Study of Public and Private Sector Employee, Journal of Research in Business* (1) 18-29

Asriani, Desintha, Dwi, 2013, *Wacana Asi Eksklusif, Dilema Peran dan Konstruksi "Ibu yang Baik", Jurnal Perempuan: Karir dan Rumah Tangga*, Vol 8, No 1, Maret 2013, hal 43-63, ISSN: 1410-153X

Amin, Qosim, 2011a, *Tahrirur Mar'ah*, Kalimat Arabiah, Madinah

_____, 2011b, *Al Mar'atul Jadidah*, Kalimat Arabiah, Madinah

As,ad, M., 2003, 2001, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Cetakan Sembilan, Liberty, Yogyakarta

Balmforth, Kelly and Gardner, Dianne, 2008, *Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organization, New Zeland Journal of Psychology*, Vol, 35 No 2, July 2006, p: 69-76

Basrowi, 2005, *Pengantar Sosiologi*, Ghalia Indonesia, Bogor

Bhowon, Uma, 2013, *Role Salience, Work Family Conflict and Statisfacation of Dual Carrieer Couples, Journal of Bussiness Studies Quarterly*, Volume 5, Number 2, ISSN 2152-1034, p:77-90

Blood, Jr., Robert O., 1985, *The Family*, The Free Press, New York

Byron, K., 2005, *A Meta Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedent, Journal of Vocaional Behavior* (67) 169-198

Cinnamon, R.G., & Rich Y (2002) *Gender Differences in the Important of Work and Family Roles: Implications for work-family conflik, Sex Roles: A Journal of Research*, 47: 531-541

Coleman, James, S, 2008, *Dasar Dasar Teori Sosial*, Nusa Media, Bandung

Cropanzano, R. & Mitchell, M.S., 2005, *Sosial Exchange Theory: An Interdiciplinary Review. Journal of Management*, vol. 31, No.6

Dessler, 2000, *Human Resurces Management 8th*, New Jersey, Prentice Hall, Inc.

De-Vita, E., 2010, *Happines at Work, Journal of Business and Economics*, 607: 17-38

Dewayani, S., T., Noor Edwina, 2013, *Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu yang Bekerja Ditnjau dari Dukungan Suami, Jurnal Sosial Humaniora*, Volume 4, No 5, 2013, ISSN: 2087-1899, p: 29-39

Dwiatmadja dan Kusumaningrum, Y.M., 2000, *Potret Perempuan Pekerja Di Masa Krisis Ekonomi, Jurnal Telaah Bisnis*, Vol 1, No. 2: 123-132

Esson. L. Patrice, 2004, *Consequences of Work-Family Conflict: Testing A New Model of Work-Related, Non-Work Related and Stress-Related Outcomes*, Thesis, Faculty of The Virginia Polytecnic Institute and State University America

Fakih, Mansour, 2001, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Fauzi, S. N, (2009), *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating Survey di Kantor Akuntan Publik di Karesidenan: Surakarta & Yogyakarta, Skripsi*, Universitas Muhammadiyah, Surakarta

Frone M. R., 2003, *Work-Family Conflict and Employee Psychiatric disorders: The national comorbidity survey, Journal of Applied Psychology*, 85: 888-895

Gani, Mursalim, Umar, 2006, *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organiasasi, Motivasi Kerja, Imbalam dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja, Disertasi*, Program Studi Ilmu Ekonomi, Pascasarjana, Universitas Brawijaya, Malang

George Ritzer and Douglas J. Goodman, *Modern Sociological Theory*, 6Th Edition, Diterjemahkan, Teori Sosiologi Modern oleh Alimandan, Prenada Media, Jakarta

Gibson, James L., John M., Ivancevich and James H., Donelly, Jr., 2001, *Organization: Behavior, Structure and Process*, Alih Bahasa Djarkasih, Erlangga, Jakarta

Goode, Willian, J. 2007, *Sosiologi Keluarga* Bumi Aksara, Jakarta

Grandey, A.A., Bryanne, L.C., and Ann C.C., 2005, *A Longitudinal an Multi Source Test of The Work-Family Conflict and Job Satisfaction elationship, Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 305-323

Greenhaus, J.H., and Powel, G.N., 2006, *When Work and Family are A theory of Work-Family Enricment, Academy of Management Review*, Vol 31 (1) p:71-92

Grzywacz, A., Marin C. Burke C. and Quandt, 2007, *Work-Family Conflict Experiences and Health Implications among Imigrant Latinos, Journal of Applied Psychology*, 92: 1119-1130

Greenglass, E. R, Fiksenbaum, L, & Eaton J., 2006, *The Relationship beetwen Coping, Sosial Support, Fungtional Disability and Depression in The Elderly, Journal Routlegde Taylor and Francis Group* 1, p. 15-31

Greenhaus, S. J., & Beutell, N., 1985, *Sources of Conflict between Work and Family Roles, Academy of Management Review*, 10, p: 76-88

Greenhause, J.H. Callanan. G.A. & Godshale, V.M., 1999, *Career Management Third Ed.*, Philadelphia: *The Dryden Press*, p: 297

Gunarsa S., D., 2004, *Psikologi Praktis: Anak, Remaja dan Keluarga,* Jakarta, BPK Gunung Mulya,

Hastuti, Endang, Lestari, 2008, *Hambatan Sosial Budaya dalam Pengarusutamaan Gender di Indonesia (Socio-Cultural Constrains on Gender Mainstreaming in Indonesia)*, Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian, IPB, Bogor

Herlina, Dyah Kuswanti, 2003, *Peran Dukungan Suami dan Dukungan dalam Memoderasi Hubungan Antara Tuntutan Waktu Peran Ganda dan Konflik Peran Ganda, Tesis (Tidak Dipublikasikan)*, Program Pascasarjana, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

Hermawati, Tanti, 2007, *Budaya Jawa dan Kesetaraan Gender*, *Jurnal Komunikai Massa*, Vol 1, No 1, Juli 2007: 18-24

Herst, D.E.L., 2003, *Cross-Cultural Measurement Invariance of Work/Family Conflict Scales Across English-Speaking Samples,* A Disertation Submitted in Partial Fulfillmant of The Requirements for The Degree, Doctor of Philosophy, not Publication

Hobfoll, S.E., 1989, *Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress, American Psychologist*, 44, p: 513-524

Homans, G. 1961, *Sosial Behavior,* New York: Harcourt, Brace & World

Humm, Magie, 1986, *Feminism Criticism*, Brighton, Sus*sex*: The Hervester Press, Limited

Ihrom Tapi, Omas, 2000, *Para Ibu yang Berperan Tunggal dan Berperan Ganda,* Laporan Penelitian Kelompok Studi Wanita FISIP-UI. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Ikrom, Mohammad, 2013, *Syariat Islam dalam Perspektif Gender dan Hak Azasi Manusia (HAM), SUPREMASI HUKUM*, Volume 2, No1, Juni 2013: 165-193

Indrawati E, 2009, *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Pindah kerja: Survey pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Surakarta*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah, Surakarta

Jagger, Alison, 1983, *Feminist Politics and Human Nature*, Titiwa N.J., Rowman and Hallenheld

Johnson, D.W., & Johnson, F.P., 2000, *Joining Together, Group Theory And Group Skill*, Ed.7. New Jersey: Prentice Hall

Khanifah, 2013, *Perempuan yang (Di) Kalah (kan), Jurnal Perempuan*, April 2012, ISSN: 1410-153X, 60

Kim, J.L.S. & Ling C.S., 2001, *Work Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore, Women in Management Review*, Vol 16 (5-6) p: 204-221

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. 2006, *Types of Work-Family Interface: Well-Being Correlates of Negative*

and Positive Spillover Between Work Family, Scandinavian Journal of Psychology, 47, p: 149-162

Kinnunen, U., Geurts S. & Mauna S., 2010, *Work-to-Family Conflict and Its Relationship with Satisfaction and Well-Being: A One Year Longitudinal Study On Gender Differences, Work & Stress*, 83:119-137

Kopelman R.E. Greenhaus J.H. Connoly T.F. 1983. *A. Model of Work-Family Conflict: A Construct Validation Study.Organizational Behavior and Human Performance*. 32:198-215

Kossek, Ellen, Ernest; Pichler, Saun; Bodner, Todd; Hammer, Leslie, B., 2011, *Workplace Sosial Support and Work-Family Conflict: A Meta Analysis Claryimg the Influence of General and Work-Family Specific Supervisor and Organizational Support, Pers Psychol*, Summer, 64 (2): 289-313

Kuria, Alka, 2010, *Feminisme di Negara-negara Berkembang*, Terjemahan Tim Jalasutra, Editor Siti Siti Jamilah dan Umi Nurun Nikmah, Jalasutra, Yogyakarta

Laksmi, Nimas Ayu P., dan Hadi Cholichul, 2012, *Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati Bagian Produksi, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1 No. 2, Juni 2012, halaman 124-130

Lambert, E. G. Hogan N. L. & Bartosan, S. M, 2004, *The Nature of Family Conflict among Correlation Staff: An explanatory examination, Criminal Justice Review*, 16 (1) : 145-172

Lambert, Susan. J.1990. *Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. Human Relations*, 43(3), 239-257

Latuny, Mailod, 2012, *Peran Ganda Perempuan dalam Keluarga*, *Jurnal Sasi*, Volume 18 No 1 Bulan Januari-Maret: 13-20

Lee, Jean S.K., and Cho Seow Ling, 2001, *Work-Family Conflict of Women Entrepreneurship in Singapore, Women in Management Review*, Vol 16 No 5, pp: 204-221

Lilly, J.D., Duffy, J.A. & Virick, M., 2006. *A Gender-Sensitive Study of McClelland's Needs, Stress, and Turnover Intent with Work-Family Conflict. Women in Management Review*. Vol. 21. No. 8,: 662-680.

McCleland, Daviv.,C., 1987, *Human Motivation*, Chambrige University, New York

MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., and Paine, J.B., 1999, Do Citizenship Behaviors Matter More for Managers than for Salespeople, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27 (4): 390-410

Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung

Mathis, R.I. and Jackson, J.H., 2000, *Human Resources Management*, McGraw Hill International Edition

Megawangi, Ratna, 1999. *Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. Mizan. Cet. I, Bandung

Mernissi, Fatima dan Riffat Hassan, 2010, *Setara di Hadapan Allah, Relasi Laki-laki dan Perempuan dalam Tradisi Islam Pasca Patriarkhi*, Terjemahan Tim LSPPA, Yogyakarta, LSPPA Yayasan Prakarsa

Meyer, J.P., and Allen N.J., 1997, *Commitment in The Workplace: Theory, Research and Application*, Sage Publications, Thousand Oakes, C.A.

Mayasari, Maria, Sianturi dan Zulkarnaein, 2013, *Analisis Work-Family Conflict terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja, Jurnal Sains dan Praktik Psikologi*, Vol 1 (3) 207-213

Meyer, J.P., & Hercofits. L. Potolnytsky, 2001, *Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta Analysis of Antecedent, Correlaties and Consequences, Journal of Vocational Behaviour*, 61 (1):20-52

Mufidah, 2009, *Pengarusutamaan Gender pada Basis Keagamaan: Pendekatan Islam, Strukturasi & Konstruksi Sosial*, UIN-Malang Press

Nielson, T.R Calson, D.S., and Lankau, M.J., 2001, *The Supportive Mentor as a Means of Reducing Work-Family Conflict, Journal of Vocational Behavior*, 59, 364-381

Poloma, Paramita dan Waridin, 2006, *Analisis Pengaruh Work-Family Balance dan Peran Family Friendly terhadap Kepuasan Kerja, Jurnal BENEFIT*, Volume 10, No 1, Juni: 1-10

Putriani, Grace, Flora, 2007, *Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir ditinjau dari Dukungan Suami, Optimisme dan Strategi Coping, Working Paper*, Studi SKW, Yogyakarta

Qamari, I. N, 2007, *Peran Dukungan Suami dalam memoderasi Pengaruh Tuntutan Waktu Peran Kerja terhadap Konflik Peran Ganda pada Karyawati Bank, Jurnal Pusat Studi Wanita*, 1 (10), Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah

Rahmadita, Irma, 2013, *Hubungan antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau, Jurnal Psikologi*, Vol. 1 (1):58-68, ISSN 0000-0000, *ejournal.psikologi.fisip-unmul.org*

Rantika, Renny dan Sunjoyo, 2011, *Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen yang Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di RSUD Moewardi Surakarta, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Volume 4, No 2: 28-43

Rathi, Neerpal, M. Barath, 2012, *Work-Family Conflict and Job Satisfaction: Moderating Effect of Sosial Support among Police Personnel, AMRITA School of Business*, Tamil Nadu, India, Working Paper, No 123/2012

Riant, Nugroho, 2008, *Gender dan Strategi Pengarusutamaannya di Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Ritzer, George, 2012, *Teori Sosiologi*, Terjemahan Saut Pasribu dkk, Edisi Kedelapan, Pustaka Pelajar, Jakarta

Robbin, S.P., 2006, *Organizational Behavior*, Pearson Education, Inc. New Jersey.

Rusdianti, Endang, 2013, *Membangun Pertautan Syariah, Kaitnnya dengan Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah di Kota Semarang*, Disertasi, Program Pascasarjana S3 Ilmu Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang

Saman, Abdul dan Dewi, Eva Meizura, Puspita, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Dukungan Sosial Suami Terhadap Stres Konflik Peran Ganda dan Kepuasan Perkawinan, Jurnal Psikologi: Teori dan Terapan*, Volume 2, No 2, Februari 2012: 93-108

Saleha, Qoriah, 2003, *Manajemen Sumberdaya Keluarga: Suatu analisis Gender dalam Kehidupan Keluarga Nelayan di Pesisir Bontang Kuala, Kalimantan Timur*, Tesis, IPB, Bogor

Sanders, Valerie, 2010, *Gerakan Feminisme Gelombang Pertama*, Terjemahan Tim Jalasutra, Editor Siti Siti Jamilah dan Umi Nurun Nikmah, Jalsutra, Yogyakarta

Sanusi, Azwar, 2012, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Iklim Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Pegawai Arsip Nasional RI*, Tesis, UI, Jakarta

Saptari, Ratna dan Holzmer, Brigitte, 1997, *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial: Sebuah Pengantar Studi Perempuan*, Cetakan I, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta

Senecal, C., Vallerand, R.J., and Guay, F., 2001, *Antecendents and Outcomes of Work-Family Conflict: Toward a Motivational Model, Personality and Sosial Psychology Bulletin*, vol. 27, 176-186

Setyawan, A. D, 2008, *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebab Variable Intervening: Survey di Kantor Akuntan Publik di Karasidenan Surakarta dan Yogyakarta, Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Srimulyani, V. A, 2009, *Jurnal Ilmiah Widiya Wana*, 33 (1) 1-20

Suhandjati, Sukri, 2002, *Pemahaman Islam dan Tantangan Keadilan Gender*, Gama Media, Yogyakarta

Susanti, Sri, dan Ekayanti, Novi, 2013, *Peran Pekerjaan, Peran Keluarga dan Konflik Pekerjaan pada Perawat Wanita, Persona Jurnal Psikologi Indonesia*, Mei 2013, Vol 2, No 1: 183-190

Sobanah, Dhevi, Tarmalingan dan Bahtti, Mohammad Awais, 2014, *Work- Family Conflict: An Investigation on Job Involvement, Role Ambiguity and Job Demand: Moderated by Sosial Support, Journal of Human Resources Management*, Volume 2, No 3, p: 52-62

Sublet, Lisa. W., 2014, *When workplace family-support is missallocated: The importance of value congruence and fairness perception in predicting work-family conflik and job*

attitudes, Thesis, The Faculty of the Department of Psychology, University of Houston.

Sukri, Sri Suhandjati (Editor), dkk, 2002, *Pemahaman Islam dan Tantangan Keadilan Gender*, Gama Media, Yogyakarta

Thornham, Suc, 2010, *Gerakan Feminisme Gelombang Kedua*, Terjemahan TimJalasutra, Editor Siti Siti Jamilah dan Umi Nurun Nikmah, Jalasutra, Yogyakarta

Trantika, A,H., Sara, 2010, *Hubungan antar Konflik Peran Ganda dengan Keharmonisan Keluarga pada Wanita Karir*, *Skripsi*, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah, Surakarta

Utaminingsih, Alifiulahtin, 2006, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen Dosen Tetap Yayasan PTS di Kota Malang*, Disertasi, Universitas Brawijaya, Malang

_____, 2008, *Analisis Gender tentang Dimensi Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen (Studi Kritis Perilaku Dosen Wanita Pejabat Struktural PTS di Kota Malang), Jurnal Telaah Bisnis, Vol. 9, Nomor 2, Desember 2008, ISSN 1411-6375:121-144 Utaminingsih, Alifiulahtin, 2008, Analisis Gender tentang Dimensi Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen (Studi Kritis Perilaku Dosen Wanita Pejabat Struktural PTS di Kota Malang), Jurnal Telaah Bisnis*, Vol. 9, Nomor 2, Desember 2008, ISSN 1411-6375:121-144

_____, 2013, *Model Struktural Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Guna Membentuk Komitmen dan Kinerja Dosen Polinema Malang*, Penelitian Fundamental, DIKTI, Jakarta

_____, 2014, *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritis dan Empiris Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*, UB Press, Malang

Veitzal, Rivai, 2008, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Victor, L.D., and Thavakumar,D., 2008, *Work-Family Conflict of Women Employeyees (special References to Banking Sector) in Batticaloa District*, Eastern University, Srilangka

Vitalaya, Aida, 2005, *Biarkan Perempuan Memilih, Socio, Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Edisi Mei, Cabang Jawa Barat, Bandung

Voydanoff, P., 1995, *The Work and Family Interface: Toward a Contextual Effects Perspective*, Minneapolis: National Council on Family Relations

Wahyu, Sri, 2013, *Hubungan Efikasi Diri dan Regulasi Emosi dengan Motivasi Berprestasi, e Journal Psikologi*, Volume 1, No 1, Tahun 2013: 1-10.

Widayani dan Hartati, 2015, *Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Pandangan Perempuan Bali: Studi Fenomenologis terhadap Penulis Perempuan Bali, Jurnal Psikologi* UNDIP, Volume 13, No 2, Oktober 2014: 149-162.

Widodo, 2010, *Model Pengembangan Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga, Jurnal Bisnis dan Ekonomi* (JBE) Universitas Islam Sultan Agung, Vol 17, No.1

Williams, L.J. and Anderson, S.E., 2001, *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors Journal of Management*, 17(3):601-617

Wolf, Naomi, 1999, *Gegar Gender*, Terjemahan Omi Intan Naomi, Cetakan II, Pustaka semesta Press, Judul Asli: *Fire with fire: The New Female Power and How It Will Change to 21st Century*, 1993, New York, Random House.

Yang, Nini, *et,. al.*, 2000, *Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S Comparison of The Effects Of Work and Family Demands, Academy of Management Journal*, Vol. 43,No. 1, p: 113-123

Zafirovski, M., 2005, *Social Exchange Theory Under scrunity: A Positive Critique of Its Economics-Behaviorist Formulations, Electronic Journal of Sociology*, ISSN; 11983655

Zamlarila dan Aswarini, 2005, *Pengaruh Konflik Kerja-keluarga terhadap Kepuasan Kerja*, e-journal Departement of Psychology Tarumanegara University, Kalimantan

Zhang, M., Grifith, R.W., & Fried, D., D., *Work-Family Conflict and Individual Consequencies,* Journal of Management Physycology, 2012, Vol 27, No.7

GLOSARIUM

Budaya Patriarkhi	:Budaya yang didasarkan pada kekuasaan laki-laki, sehingga masih memposisikan perempuan pada *streotype*, peran dan posisi yang termarjinalkan.
CR	:*Critical Ratio*, yaitu hasil perbandingan *estimate* dengan *standard error*, yang merupakan batas terendah untuk menentukan apakah hubungan atau pengaruh suatu variabel ke variabel yang lain bersifat signifikan atau tidak signifikan.
Construct	:Variabel laten yang ada dalam penelitian yang dibentuk atau membentuk indikator
Data	:Bentuk jamak dari *datum* (Bahasa Latin) yang arti etimologisnya kurnia atau pemberian atau penyajian. Dalam konteks statistika artinya kumpulan fakta, fenomena atau keadaan yang merupakan hasil pengamatan, pengukuran atau pencacahan dan sebagainya terhadap variabel dari suatu obyek kajian yang berfungsi dapat digunakan untuk membedakan obyek yang satu

dengan lainnya pada variabel yang sama.

Dukungan Sosial :Dukungan yang diterima baik secara langsung maupun tidak langsung (berupa perhatian emosi serta bantuan instrumental, informasi dan penilaian dari keluarga dan lingkungan kerja) yang dapat membuat ia merasa dihargai sehingga mampu untuk memberikan efek positif pada yang didukung.

Emansipasi Wanita :Gerakan perempuan yang memperjuangkan adanya kesamaan dan keadilan hak antara wanita dengan pria akibat dari gerakan feminisme.

Estimasi :Pendugaan parameter yang dianalisis dalam suatu model struktural yang dibentuk berdasarkan kajian teoritis dan empiris.

Feminisme :Aliran atau paham yang berupa gerakan yang fokus pada perjuangan perempuan untuk memperoleh keadilan dan kesetaraan *gender* yaitu: kemitrasejajaran antara laki-laki dengan perempuan dalam berbagai bidang kehidupan.

Gender :Pembedaan peran dan fungsi antara laki-laki dan perempuan yang

	dibentuk (dikonstruksi) oleh sosial budaya masyarakat, melalui intrepretasi masyarakat terhadap perbedaan biologis laki-laki dan perempuan yang bisa berubah sewaktu-waktu dan tempat (lokal) tertentu (dikenal dengan istilah jenis kelamin sosial).
Hipotesis Penelitian	:Hipotesis dalam suatu penelitian (mohon dibedakan dengan hipotesis statistik: Ho dan Ha). Berisikan keterkaitan hubungan atau pengaruh antar konsep atau antar variabel. Bilamana memuat hubungan antar konsep disebut hipotesis mayor, sedangkan jika memuat aras hubungan antar variabel disebut hipotesis minor.
Kepuasan Kerja	:Suatu pernyataan psikologis berupa perasaan puas atas segala yang diperoleh dari hasil pekerjaannya di dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan harapannya.
Keluarga Harmonis	:Hubungan yang terjalin dari seluruh anggota keluarga, dengan terciptanya perasaan bahagia, yang ditandai dengan berkurangnya ketegangan, kekecewaan, dan terjadinya kepuasan terhadap seluruh keadaan dan keberadaan dirinya dalam keluarga, yang meliputi aspek fisik,

mental, emosi dan sosial.

Kesetaraan *Gender* :Keseimbangan peran antara laki-laki dan perempuan dalam keluarga maupun masyarakat, sehingga tidak ada peran-peran yang dilabelkan mutlak milik laki-laki saja atau milik perempuan saja.

Kesetaraan Kontekstual :Kesetaraan yang adil dan sesuai dengan konteks masing-masing individu (laki-laki dan perempuan) bukan kesamaan (*sameness*) yang sering menuntut persamaan secara matematis.

Kodrat :Perbedaan peran dan fungsi biologis antara laki-laki dan perempuan yang bersifat *given* dan alamiah (*nature*).

Konflik Peran Ganda :Konflik peran karena perasaan tertekan disebabkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan peran (peran domestik dengan peran publik) yang satu dengan peran yang lain terjadi dalam waktu bersamaan.

Konflik Kerja-Keluarga :Konflik peran karena perasaan tertekan disebabkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan peran dalam pekerjaan ke dalam keluarga (merupakan bagian dari konflik peran ganda).

Konstruk Diagram Jalur :Membangun model struktural berdasarkan jalur hubungan antar

variabel.

Measurement Model :Pengukuran model yang bertujuan untuk menguji hubungan masing-masing indikator terhadap konstruk laten yang dibangun dalam model struktural.

Motivasi Kerja :Dorongan (motif) kerja bagi karyawati untuk melakukan suatu aktivitas dengan harapan dan insentif tertentu untuk memenuhi kebutuhannya.

Patriarkhi :Suatu sistem budaya yang bercirikan laki-laki (ayah) berkuasa penuh untuk menentukan, mengatur dan mengambil keputusan apapun dalam kehidupan keluarga.

Penelitan Eksplanatif :Suatu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan (kausalitas) antar variabel, melalui pengujian hipotesis (salah satunya menggunakan statistik inferensial).

Peran :Perilaku yang mencakup hak dan kewajiban seseorang sesuai dengan kedudukan yang melekat pada dirinya.

Perbankan Syariah :Institusi bisnis atau lembaga keuangan yang berbasis nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah, yang dalam operasionalisasinya

bermuamalah mengikuti ketentuan syariah Islam.

Perempuan Mandiri :Perempuan yang bisa mendampingi suami, mampu mendidik anak dengan wawasannya yang luas dan penuh nilai-nilai pendidikan. Apabila berkarir maka bisa meraih prestasi karir karena kemampuan intelektualya. Akan sangat ideal jika mampu berperan diranah keduanya secara seimbang.

Relasi *Gender* :Relasi (hubungan) terkait dengan peran dan fungsi *gender* yang terjadi antara laki-laki dan perempuan yang responsif *gender*, sehingga terwujud kesetaraan dan keadilan *gender* dalam konteks sosial budaya masyarakat.

Religiusitas :Internalisasi penghayatan seorang individu terhadap nilai-nilai agama yang diyakini dalam bentuk ketaatan dan pemahaman terhadap nilai-nilai agama dalam perilakunya (baik perilaku yang bersifat vertikal maupun horisontal dari norma dogmatik dan kehidupan bermasyarakat).

Responden :Unit observasi, yaitu seseorang yang dapat memberikan jawaban pada proses pengukuran variabel dengan menggunakan kuesioner.

Syariah	:Hukum yang dibebankan ke umat manusia dan merupakan ketentuan hukum Islam, yang mengatur aktivitas umat manusia, yang berupa perintah dan larangan, baik yang menyangkut hubungan interaksi vertikal dengan Tuhan YME maupun berinteraksi horisontal dengan sesama manusia.
Uji Statistik	:Uji yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya signifikansi (keberartian atau makna suatu hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain).
Unit Analisis	:Satuan yang akan digunakan sebagai dasar proses perhitungan atau analisis statistika, di dalam program SPSS disebut *case.*
Wanita Karir	:Wanita yang bekerja di ranah publik dengan mendapatkan imbalan berupa materi (finansial), mempunyai jenjang karir maupun pengembangan karir yang jelas berdasarkan prosedur yang telah ditentukan.

BIOGRAFI PENULIS

Alifiulahtin Utaminingsih. Ahli di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sosiologi Perilaku. Gelar Sarjana Ilmu Administrasi (S1), diperoleh dari Fakultas Ilmu Administrasi Negara, (Prodi Pemerintahan Umum) Universitas Brawijaya Malang, tahun 1991. Studi lanjut pada Program Pascasarjana di kampus yang sama, dengan mengambil bidang Ilmu Administrasi (S2) dengan spesialisasi Manajemen Sistem Informasi, lulus tahun 1998. Pada tahun 2006, penulis menyelesaikan studi pada Program Doktor (S3) Ilmu Administrasi, dengan spesialisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Universitas Brawijaya Malang. Selanjutnya pada almamater yang sama, pada tahun 2016 penulis berhasil menyelesaikan Studi S3 Sosiologi.

Berbagai penelitian telah banyak dilakukan oleh penulis, antara lain: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen (Hibah A1 DIKTI); Analisis *Gender* tentang Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen pada Organisasi (Studi Kajian Wanita DIKTI); Model Struktural Dimensi Budaya Organisasi, Pengaruhnya terhadap Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen (Penelitian Fundamental DIKTI); Dukungan Sosial dan Kesuksesan Wanita Karir Berperspektif Manajemen Konflik Pekerjaan-Keluarga Dalam Membentuk

Kepuasan, Kepercayaan dan Komitmen Organisasi (Penelitian PUPT UB), Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Traksaksional, Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Komitmen Organisasi Karyawan FISIP UB (Hibah FISIP UB); Relasi *Gender* yang Harmonis Berbasis Dukungan Sosial Keluarga (Hibah FISIP UB); Rekonstruksi Model Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Dosen Wanita Pejabat Struktural di Kota Malang (Penelitian PUPT UB).

Sebagai penulis Buku Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik dan Empirik Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen (UB Press 2012). Reviewer UB PRESS dari tahun 2013 sampai sekarang. Editor IPM Press dan mereview beberapa buku, antara lain: Buku *State Auxilary Agency* (FISIP-UB Press 2015); Buku Buku Pengantar Ilmu Pemerintahan (UB Press 2015) dan Pengantar Ilmu Politik (UB Press 2016).

Untuk meningkatkan kemampuan akademik, penulis juga aktif mengikuti berbagai pelatihan dan seminar lokal, nasional dan internasional. Penulis dapat dihubungi melalui: alifiulathin@ub.ac.id